

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2022

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2022 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. 67C, 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, 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 2022 a 31 de dezembro de 2022 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 convenientes, conforme consta do *caput* desta cláusula mantém 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 convenientes, reajuste salarial aplicado sobre os salários de 31/12/2021, no percentual correspondente ao **INPC** do ano de 2021 mais 1% (um por cento) de ganho real.

§ 1º - Poderão ser compensadas proporcionalmente as antecipações salariais concedidas no ano de 2021, considerando mês completo de dezesseis dias trabalhados no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao salário-mínimo.

§ 2º - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2021 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão de 1/12 avo mensal, a contar do mês de admissão, observado o previsto no *caput* e parágrafo segundo desta cláusula.

3ª - PISO SALARIAL: Fica garantido piso salarial mensal no valor de R\$ 1.300,00 (trezentos reais).

4ª - DESCANSO: Será respeitado como dia de descanso remunerado 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 ou indenizados 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.

Paula

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

6ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS/DIAS ÚTEIS INTERCALADOS COM DIAS NÃO ÚTEIS: Desde que haja a concordância formal de setenta (70) por cento dos empregados, as empresas poderão conceder compensação de horas/dias úteis intercalados com domingos e feriados, ou entre fins de semana, carnaval, Natal e Ano Novo, concedendo-lhes um período de descanso mais prolongado, nos termos do art. 59, *caput* e §§, da CLT.

7ª - BANCO DE HORAS: Mediante acordo com o sindicato laboral acordante, as empresas poderão dispensar o acréscimo de salário, se o excesso de horas trabalhadas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, via regime de Banco de Horas, conforme constar do acordo firmado com o sindicato laboral, 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.

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 § 3º 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, 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 estabelecido conforme a cláusula anterior desta Convenção.

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

9ª - REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS: As partes acordam, de acordo com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que as Empresas poderão adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de dados, ficando também autorizada a não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

Jerry Alexandre de Oliveira Paula
CPF: 292.112.984-72

§ 1º - Independente do extrato mensal a ser fornecido aos empregados, a estes fica facultado consultar no sistema de marcação de jornada os lançamentos por eles realizados, em qualquer dia, seja no mês em vigência ou de meses anteriores.

§ 2º - Fica autorizada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição, sendo os mesmos pré-anotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.

§ 3º - Na falta ou em eventual quebra do aparelho coletor de dados a anotação poderá ser feita em cartão de ponto manual individual.

§ 4º - A empresa poderá decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção, no qual ocorre o registro apenas as exceções (alterações) da jornada de trabalho, tais como horas extras e sobreavisos, sistema em que as empresas também ficam autorizadas

pela não necessidade de impressão do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”, conforme o *caput* desta cláusula.

10 - LANCHE OU DESJEJUM: Fica convencionado que o benefício lanche ou desjejum diário fornecido pelas empresas aos empregados, com cardápio e horário a seu critério, 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.

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

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

§ 2º - A substituição de uniforme será feita mediante a entrega do que estiver considerado inservível, no prazo nunca inferior a seis meses de uso da vestimenta a ser substituída.

§ 3º - É dever do empregador comunicar, no ato do aviso de dispensa do empregado, sobre a obrigatoriedade e o prazo da devolução dos uniformes em seu poder.

§ 4º - É dever do empregado devolver os uniformes no prazo comunicado pela empresa, sob pena de multa de 3% sobre o piso salarial da categoria por uniforme completo e a ser descontado de sua rescisão contratual.

12 - 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 EPI e/ou insumos danificados ou extraviados por culpa exclusiva do empregado poderão ser cobrados e descontados no salário do empregado.

§ 3º - O empregado deve comunicar imediatamente o empregador acerca do extravio ou estrago de EPI e insumos.

§ 4º - O empregado deverá assinar a ficha de controle de EPI e insumos, devidamente apresentada pela Empresa.

13 - TAXA NEGOCIAL PATRONAL: As empresas abrangidas pela presente CCT, associadas ou não, são obrigadas a recolher ao SIAGO taxa negociada patronal no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), até o dia 15/03/2022, para cobrir as despesas oriundas da negociação, elaboração, manutenção e custeio da presente negociação coletiva.

Parágrafo Único: 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.

14 - TAXA DE HOMOLOGAÇÃO CONVENCIONAL: As empresas associadas ou não ao SIAGO e abrangidas pela presente CCT, recolherão ao Sindicato Profissional conveniente (STIAG) taxa de homologação convencional, a título de pagamento antecipado por homologações de TRCT dos empregados da base, incluindo também custeio da negociação coletiva, orientações diversas, via depósito ou transferência bancária na conta corrente nº 2858-4, agência 0012, da Caixa Econômica Federal, até o dia 20 de março de 2022, o valor correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) da folha de pagamento dos salários do mês de fevereiro de 2022, 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.

15 - JOVEM APRENDIZ: A contratação de jovem aprendiz poderá ser feita para os cargos que demandarem aprendizagem, conforme determina o art. 429 da CLT.

§ 1º - Para fins de apuração da base de cálculo será considerado o número de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando desde já excluídos da base de cálculo da cota de aprendiz as seguintes funções:

- a) que não demandem aprendizagem;
- b) nas quais não é permitido o trabalho de Jovens Aprendizes;
- c) que, em virtude da lei, exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior;
- d) caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 da CLT.
- e) ocupadas por trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário, instituído pelo art. 2º da Lei nº. 6019 de 3 janeiro de 1974.

§ 2º - Ficarão excluídas da base de cálculo a cota dos jovens aprendizes já contratados, a cota de pessoas com deficiência (PCD) e outras cotas que vierem a ser contratadas.

Jerry Alexandre de Oliveira Pau
CPF: 292.112.981-72

§ 3º - As empresas terão prazo de 30 (trinta) dias para a substituição de jovem aprendiz que tenha finalizado seu contrato.

16 - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD: Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá servir de base de cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando desde já excluída a cota dos jovens aprendizes, a cota do PCD já contratada e outras cotas que vierem a ser contratadas.

Parágrafo único: No caso de impossibilidade do cumprimento da cota do PCD pela empresa, o Sindicato Laboral emitirá Declaração de Impossibilidade do Cumprimento da Cota ante a comprovação da tentativa de contratação da cota PCD pela empresa.

17 - 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 - Só no 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, 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.

18 - ATESTADO MÉDICO: 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 médico para fins de abono de falta.

§ 1º - O atestado médico deverá conter obrigatoriamente o CID, nome, assinatura e o CRM do médico atestante;

§ 2º - Se for comprovada fraude em relação ao atestado médico apresentado, a empresa poderá colocar em prática todas as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado médico falso é crime, conforme previsto no Código Penal Brasileiro nos artigos 297 e 302, podendo o empregado ser demitido por justa causa.

19 - COMPENSAÇÃO DE HORAS/DIAS ÚTEIS INTERCALADOS COM DIAS NÃO ÚTEIS: As empresas ficam autorizadas a trocar trabalho em dia útil, intercalado com domingos e feriados, carnaval, Natal e Ano Novo, concedendo ao total ou a parte de seus empregados um período de descanso em maior número de dias seguidos, nos termos do art. 59, *caput* e §§, da CLT, e, em compensação, trabalhar em dia não útil, desde que haja a concordância formal de setenta (70) por cento dos trabalhadores a folgar.

20 - DO TRABALHO EM DOMINGO: A empresa poderá convocar o empregado para trabalhar no domingo sem conceder-lhe folga antecipada, ficando a empresa obrigada a lhe conceder folga compensatória na semana subsequente ao fato.

21 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Por ocasião do pagamento dos salários as empresas fornecerão aos seus empregados demonstrativo ou contracheque constando o valor do pagamento da remuneração.

22 - 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 - Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas no mesmo número de dias compensados.

§ 2º - Os 30 (trinta) dias de férias poderão ser divididos em até três períodos, desde que um deles seja de no mínimo 14 dias.

§ 3º - A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo-lhe assinar a respectiva comunicação.

§ 4º - Poderão as empresas antecipar o gozo de férias coletivas ou individuais para os empregados, mesmo para os que ainda não façam jus à concessão.

23 - FATO NOVO: Os sindicatos convenientes, por solicitação de um ao outro, discutirão a presente CCT sempre que surgir um fato novo ou se sentir que seus representados estão sendo prejudicados.

24 - 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.

25 - ESTABILIDADE POR DIREITO À APOSENTADORIA: É garantido aos empregados o emprego, ou os salários, durante o período de doze (12) 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 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 parágrafo 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.

26 - COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS: No prazo de trinta (30) dias após o Sindicato profissional solicitar por escrito as empresas lhe fornecerá cópia de:

- Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical, com relação nominal de trabalhadores com o valor do respectivo desconto;
- comprovantes de recolhimento de FGTS
- comprovantes de recolhimento de INSS - Previdência Social.

27 - SEGURO DE VIDA E SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA: Por esta cláusula fica convencionado que as empresas que contratarem seguro de vida em favor de todos os seus empregados, benefício que constitui parcela totalmente indenizatória sem caracterizar salário *in natura* e não integrará a remuneração do empregado.

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.

28 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA/ CCP: Nos termos da lei nº. 9.958 de 12-01-2000, fica mantida a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia / CCP, conforme Regimento Interno, ora ratificado, com a participação de dois representantes das partes convenientes, sem qualquer hierarquia ou subordinação entre os seus membros.

§ 1º - O comparecimento perante a Comissão de Conciliação Prévia é OBRIGATÓRIO, sendo pressuposto processual em reclamatória trabalhista.

Jerry Alexandre da Oliveira Paula
CPF: 220.412.981-12

- § 2º - O objetivo da CCP é conciliar o conflito individual do trabalho advindo da relação de emprego, sendo certo que, para exercer tal mister e face ao seu caráter intersindical, será sempre paritária, composta de 02 (dois) representantes titulares e iguais número de suplentes para cada bancada, indicados, por escrito, pelas respectivas entidades convenentes.
- § 3º - Os membros titulares ou suplentes da Comissão deverão ter noção acerca da legislação trabalhista, podendo ser substituídos a qualquer tempo.
- § 4º - Caso haja necessidade de substituição de qualquer membro, titular ou suplente, o substituto deverá ser indicado, por escrito, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.
- § 5º - As indicações ou substituições serão realizadas por meio de correspondência escrita entre os sindicatos convenentes.
- § 6º - Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação entre os membros da Comissão instituída.
- § 7º - A Comissão atuará em todos os casos em que o empregado ou o empregador manifestar interesse em apresentar demanda e reunir-se-á de 15 em 15 dias em local que será determinado pelas partes na instalação da comissão.
- § 8º - Apresentada a demanda a Comissão terá o prazo de 10 dias para realizar a sessão de tentativa de conciliação.
- § 9º - De conformidade com o volume de questões colocadas à apreciação, a Comissão poderá, por decisão da totalidade de seus membros, alterar a frequência ou o local anteriormente acertado.
- § 10 - As sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença de, no mínimo, dois membros, observada a paridade das partes interessadas.
- § 11 - Empregado e empregador comparecerão pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação para a qual tenha sido convocado, podendo o empregador fazer-se representar por preposto expressamente autorizado a conciliar.
- § 12 - Poderão ser submetidas à Comissão demandas:
- a) durante a vigência do contrato de trabalho;
 - b) após terminar o vínculo empregatício, observado o prazo prescricional de dois (2) anos;
 - c) com a finalidade de extinguir o contrato de trabalho através de transação entre as partes.
- § 13 - As demandas serão formuladas diretamente pelos interessados, por escrito ou reduzidas a termo por qualquer dos membros da Comissão, em observância ao disposto no § 1º do artigo 625-D, da CLT.
- § 14 - Recebida a demanda mediante protocolo, a Comissão designará dia e hora para realizar a sessão de tentativa de conciliação, dando ciência prévia ao demandante e, no prazo de 48 horas, por meio inequívoco, dará ciência dessa designação à parte contrária, acompanhada do teor da demanda.

Jerry Alexandre da Oliveira Paiva
CPF: 292.112.981-72

- § 15 - Esgotado o prazo de quinze (15) dias de que trata o §1º desta cláusula, o não-comparecimento de qualquer das partes à sessão de tentativa de conciliação será considerado como conciliação frustrada, a qual deverá constar expressamente em ata, salvo se houver justificativa e solicitação subscrita por ambas às partes postulando data para nova tentativa.
- § 16 - Havendo acordo, será lavrado o Termo de Conciliação, em, no mínimo, três vias, assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, com o nome das partes, a discriminação do objeto demandado, o resultado da avença com todas as suas condições e prazos, fornecendo-se uma via ao empregado e outra ao empregador.
- § 17 - O Termo de Conciliação constituirá título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.
- § 18 - As entidades convenientes das categorias conciliadas receberão cópias dos termos de conciliações realizadas.
- § 19 - Não havendo conciliação a Comissão fornecerá aos interessados Declaração de Tentativa Conciliatória Frustrada, com a descrição de seu objeto, que poderá ser anexada à eventual reclamação trabalhista.
- § 20 - Será cobrado de quem solicitar a conciliação junto a Comissão de Conciliação Prévia o valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais) e, se realizada a conciliação, será cobrado percentual de 6% sobre o valor do acordo firmado.
- § 21 - Do valor acordado para a Comissão, 50% (cinquenta por cento) será destinado ao Sindicato Laboral e 50% (cinquenta por cento) será repassado para o Sindicato Patronal.
- § 22 - A responsabilidade financeira com a manutenção e o funcionamento da Comissão será suportada, em partes iguais entre as partes convenientes.
- § 23 - Os valores arrecadados serão recolhidos em estabelecimento bancário, em contas de titularidades das respectivas partes convenientes, devendo a sua movimentação ser feita por suas diretorias.
- § 24 - A execução judicial de acordo não cumprido será promovida na Justiça do Trabalho, de conformidade com o estabelecido nos Artigos 876 e 877-A, da CLT.
- § 25 - As partes convenientes darão ampla divulgação da existência da presente Comissão às categorias representadas.
- § 26 - A Comissão continuará imediatamente após a assinatura e registro junto ao MTE desta Convenção Coletiva de Trabalho.
- § 27 - Os sindicatos, após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho junto ao MTE, não poderão alegar qualquer motivo impeditivo para o não comparecimento nas sessões, bem como qualquer motivo para não cumprir as obrigações estipuladas no presente termo.
- § 28 - Instalada a Comissão qualquer das partes que faltar às sessões deverá pagar a outra multa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), por cada dia de ausência.

Jerry Alexandre de Oliveira Paula
CPF: 292.112.981-72

Logística

29 - MATÉRIA PRIMA PERECÍVEL: ELASTICIDADE DA JORNADA - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convenicionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à 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.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior e perecimento da matéria prima, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinarem 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 e período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

30 - JORNADA DE TRABALHO DOS MOTORISTAS E AJUDANTES DE MOTORISTAS: Considerando que as empresas tem em seu quadro de empregados Motoristas e Ajudantes de Motorista, estabelecem as partes, na melhor forma de direito, que esses motoristas e ajudantes farão parte do Sindicato Laboral conveniente, por ser esta a categoria predominante dos trabalhadores abrangidos nas empresas da base, ficando desde já convenicionado que todas as cláusulas negociadas no presente instrumento devem ser aplicadas nos contratos dos trabalhadores que exercem as funções mencionadas nesta cláusula.

§ 1º - Diante das exigências do Código de Trânsito Brasileiro a empresa poderá solicitar do candidato à vaga de motorista, bem como de seus atuais empregados, uma Certidão de seu Prontuário junto ao Detran originário de sua CNH a fim de que seja apurado o número de pontos negativos anotados, sob pena de caracterização de falta grave.

Jerry Alexandre de Oliveira Paul...
CPF: 202.112.981-72

§ 2º - Fica autorizada a prorrogação diária por até 04 (quatro) horas suplementares, ou seja, poderá o motorista estender sua jornada de trabalho (08 horas normais + 04 horas extras), tudo nos termos do estabelecido no Art. 235-C, *caput*, da Lei nº 13.103/2015, sendo que, as horas extras laboradas, serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação ao valor da hora normal.

§ 3º - Com vistas a assegurar as adequadas condições da viagem, ainda que em situações excepcionais de inobservância justificada do limite de jornada e desde que não se comprometa a segurança rodoviária, pactua-se que a duração da jornada de trabalho do motorista profissional poderá ser elevada pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino.

§ 4º - Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista e o ajudante de motorista estiverem à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, tempo de espera e descanso, de conformidade com o Art. 235-C, §1º, da CLT.

§ 5º - Fica autorizado a realização de hora extraordinária em atividade considerada insalubre, sem autorização do MTE.

31 - TELE TRABALHO: A prestação de serviços pelo empregado em regime de tele trabalho nas empresas da categoria observará o disposto nesta cláusula.

§ 1º - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de tele trabalho a critério do empregador, mediante comunicação prévia de 5 dias, via meios telemáticos.

§ 2º - 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 o empregado, sendo que tais custos não integram a remuneração do empregado.

§ 3º - Não há controle de jornada e pagamento de horas extras ao trabalhador que esteja em regime de tele trabalho, razão pela qual este deve cumprir estritamente sua jornada de trabalho contratual.

§ 4º - 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 em relação à empresa.

§ 5º - Os empregados que realizarem tele trabalho/home office estarão dispensados de registrar o ponto nestes dias, devendo ser presumido o cumprimento das horas regulares da jornada que seria laborada no dia específico.

§ 6º - A critério do empregador, poderá ser determinado ao trabalhador que trabalhe em regime de tele trabalho de forma preponderante e o regime misto (jornada presencial alternada com jornada em tele trabalho) sendo que os empregados obrigados ao controle de jornada, art. 58 da CLT, registram a sua jornada de trabalho no cartão de ponto quando em trabalho

presencial e, quando passar para o regime de tele trabalho deve registrar no cartão de ponto no campo específico "tele trabalho".

§ 7º - O empregado se compromete a observar e cumprir as recomendações de saúde e segurança estabelecidas pelo empregador, observando regras de ergonomia, pausas para descanso e manutenção de ambiente de trabalho em casa seguro e saudável.

§ 8º - Não será devido ao trabalhador em tele trabalho o pagamento de vale transporte e o auxílio refeição.

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:

- alterar o horário de entrada e saída, bem como intervalo intrajornada do trabalhador, como alternativa para evitar aglomeração nos transportes públicos;
- reduzir a jornada também como forma de evitar aglomeração nos transportes públicos;
- implantar turnos com horários diferenciados para almoço para evitar a aglomeração.

§ 1º - As alterações vigorarão pelo prazo necessário para que se atinja o controle da cadeia de transmissão do novo corona vírus;

§ 2º - Para a flexibilização da jornada de trabalho serão observados os limites constitucionais e legais de duração do trabalho.

33 - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO/ATRIBUIÇÃO: Como medida excepcional e emergencial para garantir o emprego e a economia durante a pandemia ocasionada pelo corona vírus as empresas ficam autorizadas a alterar temporariamente a função/atribuição dos empregados, desde que seja compatível com a condição pessoal de cada empregado.

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 50% em favor dos empregados, e 50% em favor do Sindicato Profissional conveniente.

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

36 - CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS: Quaisquer dúvidas ou controvérsias suscitadas em torno das cláusulas ora convencionadas serão dirimidas na CCP e, se persistirem, na Superintendência do Ministério do Trabalho e Emprego em Goiânia, GO, antes de ser acionado o 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 dezembro de 2021.

Jerry Alexandre de Oliveira Paula
CPF. 292.112.981-72

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO ARROZ NO ESTADO DE GOIÁS

Jerry Alexandre de Oliveira Paula

Presidente

CPF. 292.112.981-72

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS - STIAG**

Ana Maria da Costa e Silva

Presidente

CPF. 056.747.271-04