

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023 - CCT 2023

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2023** 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 235, 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 2023 a 31 de dezembro de 2023 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.

**§único:** Os sindicatos convenientes, 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 convenientes, reajuste salarial aplicado sobre os salários de 31/12/2022, no percentual de 7,37% (sete vírgula trinta e sete por cento) correspondente ao INPC do ano de 2022 mais 1,44% (um vírgula quarenta e quatro por cento) de ganho real.

**§1º** Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2022 e proporcionalidade, 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 2022 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\$1.400,00 (mil e quatrocentos reais).

**§único:** Não se inclui nos pisos estabelecidos no *caput* o Jovem Aprendiz.

**4ª DESCANSO:** Será considerado 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.

**§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, concedendo aos empregados um período de descanso mais prolongado, nos termos do art. 59, *caput* e §§, 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 de segunda a sábado 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 parágrafo 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 parágrafo 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 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 de ponto 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".

**10ª 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 21 de um mês ao dia 20 do mês subsequente;
- b) do dia 26 de um mês ao dia 25 do mês subsequente;
- c) do dia 25 de um mês ao dia 24 do mês subsequente.

**§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.

**11ª 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 serem 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 o requerimento seja feito 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.

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

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

**13ª 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.

**§5º** É dever do empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 3% sobre o piso salarial da categoria por uniforme completo a ser descontado de sua rescisão contratual.

**14ª 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.

**15ª TAXA NEGOCIAL PATRONAL:** As empresas abrangidas pela presente CCT, associadas ou não, conforme decisão em assembleia, são obrigadas a recolher ao SIAGO taxa negociada patronal no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), até o dia 15-03-2023, para cobrir as despesas oriundas da elaboração, manutenção e custeio da presente negociação coletiva.



**§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.

**16ª TAXA DE HOMOLOGAÇÃO CONVENCIONAL:** As empresas associadas ao SIAGO e abrangidas pela presente CCT recolherão ao Sindicato Profissional conveniente (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 corrente nº 2858-4, agência 0012, da Caixa Econômica Federal, até o dia 20 de março de 2023, no valor correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) da folha de pagamento dos salários do mês de fevereiro de 2023, sem qualquer ônus para os trabalhadores.

**§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.

**17ª JOVEM APRENDIZ:** A contratação de jovem aprendiz será feita para os cargos que demandarem aprendizagem, conforme determina o art. 429 da CLT.

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

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

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

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

**18ª 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.

**§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.

**19ª UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES:** Por motivo de segurança e para evitar acidentes, fica proibido o uso de aparelhos celulares particulares, fones de ouvidos 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.

**20ª 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 nome, assinatura e o CRM do médico ou profissional de saúde competente.

**§2º** Se for comprovada fraude na apresentação do atestado médico, a empresa poderá colocar em prática todas as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado médico falso é crime. Esse aspecto está previsto no Código Penal Brasileiro nos artigos 297 e 302. Sendo assim, o colaborador poderá ser demitido por justa causa.

**21ª DA FORMALIZAÇÃO DA TROCA DO DIA DE FERIADO:** Atendendo interesse das partes convenientes, as empresas ficam autorizadas a trocar trabalho em dia



feriado por folga em dia útil e, em compensação, conceder folgas em maior número de dias seguidos, ao total ou a parte dos seus empregados.

**22ª 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 a folga na semana subsequente ao fato.

**23ª COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Por ocasião do pagamento dos salários, as empresas fornecerão aos seus empregados o demonstrativo ou contracheque constando o pagamento da remuneração na forma descrita na cláusula décima primeira deste CCT.

**24ª 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 ao empregado com antecedência de 30 (trinta) dias, na forma descrita na cláusula décima primeira deste CCT.

**§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.

**25ª FATO NOVO:** Os sindicatos convenientes se comprometem a discutir a presente CCT sempre que surgir um fato novo ou um deles sentir-se prejudicado.

**26ª 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.

**27ª 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 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.

**28ª COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS:** Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical acompanhada da relação nominal de trabalhadores com o respectivo desconto, conforme PN nº 041 do TST, serão fornecidas pelas empresas aos Sindicatos Profissionais quando por ele solicitado.

**§único:** Quando solicitado por escrito pelo sindicato profissional conveniente, a empresa deverá apresentar os comprovantes solicitados no prazo de 30 dias.

**29ª 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.

**§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.

**30ª 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 reclamação trabalhista.

**§2º** O objetivo da CCP será o de conciliar o conflito individual do trabalho advindo da relação de emprego, sendo certo que para exercer tal mister e face ao seu caráter intersindical a CCP será sempre paritária, sendo composta de 02 (dois) representantes titulares e igual número de suplentes para cada bancada, indicados, por escrito, pelas respectivas entidades convenientes.

**§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, seja esse titular ou suplente, o substituto deverá ser indicado, por escrito, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**§5º** As indicações ou substituições poderão ser realizadas por meio de correspondência escrita entre os sindicatos convenientes.

**§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** A Comissão terá o prazo de 10 dias, a partir da apresentação da demanda, para realização da 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.

**§10º** As sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença de, no mínimo, dois membros, observada a paridade das partes interessadas.

**§11º** Empregado e empregador comparecerão pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação para a qual tenham sido convocados, podendo o empregador fazer-se representar por preposto expressamente autorizado a conciliar.

**§12º** Poderão ser submetidas à Comissão demandas:

- a) durante a vigência do contrato de trabalho;
- b) após a dissolução do vínculo empregatício, observado o prazo prescricional, de 02 (dois) anos;
- c) com a finalidade de extinguir o contrato de trabalho através de transação entre as partes.

**§13º** 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.

**§14º** Recebida a demanda mediante protocolo, a Comissão, primeiramente, designará dia e hora para a realização da sessão de tentativa de conciliação, dando ciência prévia ao demandante. No prazo de 48 horas, dará ciência, por meio inequívoco, dessa designação à parte contrária, acompanhada do teor da demanda.

**§15º** Esgotado o prazo de quinze dias de que trata o parágrafo primeiro, 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.

**§16º** 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, constando 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.

**§17º** O Termo de Conciliação constituirá título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**§18º** As entidades convenientes das categorias conciliadas receberão cópias dos termos de conciliações realizadas.





Sindicato dos Trabalhadores nas  
Indústrias de Alimentação dos  
Estados de Goiás e Tocantins



**§19º** 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.

**§20º** 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.

**§21º** Do valor acordado, 50% (cinquenta por cento) será destinado ao Sindicato Laboral e 50% (cinquenta por cento) será repassado para o Sindicato Patronal.

**§22º** A responsabilidade financeira com a manutenção e o funcionamento da Comissão será suportada, em partes iguais entre as partes convenentes.

**§23º** Os valores arrecadados serão recolhidos em estabelecimento bancário, em contas de titularidades das respectivas partes convenentes, devendo a sua movimentação ser feita por suas diretorias.

**§24º** 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.

**§25º** As partes convenentes darão ampla divulgação da criação da presente Comissão às categorias representadas.

**§26º** A Comissão será instalada imediatamente após a assinatura e registro junto ao MTE deste Termo de Convenção Coletiva de Trabalho.

**§27º** Os sindicatos, após o registro deste Termo de 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.

**§28º** 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.

### **31ª 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 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 jornada 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 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.

**32ª JORNADA DE TRABALHO DOS MOTORISTAS E AJUDANTES DE MOTORISTAS:** Considerando que o negociado se sobrepõe ao legislado e que as empresas da base apresentam em seu quadro de funcionários 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 convencionado que essa cláusula deve ser aplicada nos contratos com os trabalhadores motoristas/ajudantes de motoristas que exerçam atividade laboral nas empresas da categoria.

**§1º** Diante das exigências do novo Código de Trânsito Brasileiro a empresa poderá solicitar do candidato à vaga de motorista e ajudante 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 a quantidade de pontos negativos anotados, sob pena de caracterização de falta grave.

**§2º** Fica autorizada a prorrogação diária por até 04 (quatro) horas suplementares, ou seja, poderá o motorista e ajudante de 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** Fica autorizado o regime de banco de horas descrito na cláusula 7ª da presente convenção coletiva na compensação da jornada do motorista e ajudante de motorista.

**§4º** 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 e ajudante de motorista poderá ser elevada pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino.

**§5º** 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 (conformidade com o Art. 235-C, §1º, da CLT).

**§6º** Os motoristas abrangidos na presente cláusula não pertencem a categoria diferenciada, pois a atividade preponderante das empresas abrangidas por essa convenção coletiva é a indústria, dando-se o enquadramento sindical por esta atividade.

**33ª 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.

**34ª 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 33 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.

**35ª 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.



**§1º** Para a flexibilização da jornada de trabalho serão observados os limites constitucionais e legais de duração do trabalho;

**36ª 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.

**37ª DIVULGAÇÃO DA CCT:** Ficam os convenientes obrigados a dar visibilidade e manter à disposição dos empregados uma cópia da presente CCT.

**38ª 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.

ASSINADO DIGITALMENTE  
**JERRY ALEXANDRE DE OLIVEIRA PAULA**  
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em:  
<http://serpro.gov.br/assinador-digital>

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO ARROZ NO ESTADO DE GOIÁS - SIAGO**

Jerry Alexandre de Oliveira Paula

Presidente

CPF nº. 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 nº. 056.747.271-04

Rua 12-A nº 235, St. Aeroporto, Goiânia-GO - CEP: 74.075-130

[www.stiag.org.br](http://www.stiag.org.br) - [stiag@stiag.org.br](mailto:stiag@stiag.org.br) - [stiag@brturbo.com.br](mailto:stiag@brturbo.com.br)

Fone: (62) 3225-9700 Fax: (62) 3229-1399