

AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR003663/2021**

SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO EST GO TO, CNPJ n. **01.668.094/0001-34**, localizado(a) à Rua 12 A, 235, Setor Aeroporto, Goiânia/GO, CEP 74075-130, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ANA MARIA DA COSTA E SILVA, CPF n. 056.747.271-04, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 26/11/2020 no município de Goiânia/GO;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DO ARROZ NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.610.575/0001-99, localizado(a) à Rua 200 - de 461/462 ao fim, 1121, Lts 01 a 05, Setor Leste Vila Nova, Goiânia/GO, CEP 74645-230, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JERRY ALEXANDRE DE OLIVEIRA PAULA, CPF n. 292.112.981-72

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR003663/2021, na data de 25/01/2021, às 16:37.

Goiânia, 25 de janeiro de 2021.

Ve Silva
ANA MARIA DA COSTA E SILVA
Presidente

SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO EST GO TO

JERRY ALEXANDRE DE OLIVEIRA PAULA
Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DO ARROZ NO ESTADO DE GOIAS

Jerry Alexandre Oliveira Paula
CPF: 292.112.981-72

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2021

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2021 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, 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 2021 a 31 de dezembro de 2021 e abrangerá todas as empresas e todos os trabalhadores com vínculo empregatício relativo ao CNPJ das indústrias da categoria enquadrada nos Sindicatos que a subscrevem, nas respectivas bases territoriais.

Parágrafo único: Os sindicatos convenentes, conforme consta do *caput* 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 convenentes, reajuste salarial aplicado sobre os salários de 31/12/2020, no percentual correspondente a 5.45% (cinco ponto quarenta e cinco por cento).

§1º As diferenças salariais resultantes da aplicação do reajuste referido no *caput* da presente cláusula serão pagas juntamente com a folha de pagamento de fevereiro já corrigida.

§2º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2020 e proporcionalidade, considerando mês completo de dezesseis dias trabalhados no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao salário-mínimo.

§3º Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2020 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* e parágrafo segundo desta cláusula.

3ª PISO SALARIAL: Fica garantido piso salarial mensal no valor de R\$ 1.133,59 (um mil cento e trinta e três reais e cinquenta e nove centavos).

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 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”.

§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 como 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 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”, conforme o caput desta cláusula.

10ª 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.

11 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.

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 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.

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

§4º 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.

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 15-03-2021, para cobrir as despesas oriundas da 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 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 2021, o valor correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) da folha de pagamento dos salários do mês de fevereiro de 2021, sem qualquer ônus para os trabalhadores.

Parágrafo Único: A homologação do TRCT junto ao Sindicato Laboral (STIAG) é facultativa, sendo que a empresa que optar por não fazê-la não está desobrigada do recolhimento da taxa prevista no caput da presente cláusula.

15 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.

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 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.

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;

§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.

19 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.

20 DO TRABALHO AO DOMINGO: A empresa poderá convocar o empregado para trabalhar no domingo sem conceder-lhe folga antecipada, ficando a empresa obrigada a conceder folga 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 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 se comprometem a discutir a presente CCT sempre que surgir um fato novo ou um deles sentir-se prejudicado.

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 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.

26 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.

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

27 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.

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.

§2º O objetivo da CCP será o de conciliar o conflito individual do trabalho advindo da relação de emprego, sendo certo que para exercitar tal mister e face ao seu caráter intersindical a CCP será sempre paritária, sendo composta de 02 (dois) representantes titulares e iguais 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 tenha sido convocado, 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.

§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, 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.

§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 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 JORNADA DE TRABALHO DOS MOTORISTAS E AJUDANTES DE MOTORISTAS: Considerando que as empresas terão 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 todas as cláusulas negociadas no presente instrumento devem ser aplicadas nos contratos com os trabalhadores motoristas/ajudantes de motoristas que exercem 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, 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 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 (conformidade com o Art. 235-C, §1º, da CLT).

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

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

§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho 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 empregado. Sendo que estas não integram a remuneração do empregado.

§3º Não há controle de jornada e pagamento de horas extras ao trabalhador que esteja em regime de teletrabalho, 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.

§5º Os empregados que realizarem teletrabalho/Home office estarão dispensados de realizar o registro do 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 que o trabalhador trabalhe em regime de teletrabalho de forma preponderante e o regime misto (jornada presencial alternada com jornada em teletrabalho) sendo que os empregados obrigados ao controle de jornada (art. 58) registram a sua jornada de trabalho no cartão de ponto quando em trabalho presencial e, quando o empregado passar para o regime de teletrabalho deve-se registrar no cartão de ponto no campo específico "teletrabalho".

§7º 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.

§8º Não será devido ao trabalhador em teletrabalho 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:

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

§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 coronavírus 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 em favor dos empregados, salvo se a infração não os atingir diretamente, quando, então, reverterão em favor do Sindicato Profissional correspondente.

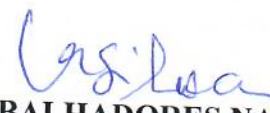
35 DIVULGAÇÃO DA CCT: Ficam os convenentes obrigados a dar visibilidade e manter à disposição dos empregados uma cópia da presente CCT.

36 CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS: Quaisquer dúvidas ou controvérsias suscitadas em torno das cláusulas ora convencionadas serão dirimidas na 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, 22 de janeiro de 2021.


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