

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2021

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS - STIAG**, CNPJ nº. 01.668.094/0001-34, neste ato representado por sua Presidente, Sra. ANA MARIA DA COSTA E SILVA, e o **SINDICATO DOS MOINHOS DE TRIGO DA REGIÃO CENTRO-OESTE - SINDTRIGO**, CNPJ n. 04.957.769/0001-53, neste ato representado por seu Presidente, Sr. SÉRGIO SCODRO, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2021, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes.

**CLÁUSULA 1ª VIGÊNCIA E DATA BASE:** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro 2021 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

**CLÁUSULA 2ª ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá empresas e seus empregados, indústrias de moagem de trigo, segmentos industriais representados pelos sindicatos convenientes, localizadas nos municípios do Estado de Goiás onde o Sindicato Profissional conveniente tem base territorial.

**CLÁUSULA 3ª DIVULGAÇÃO:** As empresas da categoria manterão cópia desta Convenção a disposição dos empregados.

## Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes, Correções Salariais

**CLÁUSULA 4ª REAJUSTE SALARIAL:** As empresas da categoria concederão reajuste salarial de 3,5% (três vírgula cinco por cento), aplicado sobre o salário base de dezembro de 2020, no período a partir de janeiro de 2021.

Sendo que, a partir de novembro de 2021, as empresas da categoria concederão de reajuste salarial complementar de 2% (dois por cento) aplicado sobre o salário base de dezembro de 2020.

§1º A diferença gerada com o reajuste de 3,5% (três vírgula cinco por cento) a ser pago no período compreendido de janeiro/2021 a maio/2021 poderá ser paga em 03 parcelas da seguinte forma: o reajuste do período de janeiro e fevereiro de 2021 poderá ser pago na folha de junho/2021 (que será paga em julho); o reajuste do período de março e abril de 2021 poderá ser pago na folha de julho/2021 (que será paga em agosto); o reajuste do período de maio de 2021 poderá ser pago na folha de agosto/2021 (que será paga em setembro).

§2º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2020 e proporcionalidade, considerando mês completo dezois dias trabalhados no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial da categoria, constante na cláusula 5ª desta Convenção.

§3º Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2020 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão mensal de 1/12 avos, a contar do mês de admissão, observado o previsto no *caput* e parágrafo primeiro dessa cláusula.

§4º As empresas da categoria que efetuarem o pagamento do reajuste salarial correspondente ao INPC acumulado no período de 01/01/2020 a 31/12/2020 estarão isentas de cumprir com o *caput* da presente cláusula.

**CLÁUSULA 5ª PISO SALARIAL:** Fica convencionado que as empresas pagarão aos seus empregados piso salarial mensal no valor de um (1) salário mínimo previsto em lei, acrescido de 2% do seu valor.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

**CLÁUSULA 6ª PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DA EMPRESA / PLR:** Poderá a empresa individualmente ajustar, através de Acordo Coletivo de Trabalho, o PLR do ano de 2021, devendo ser negociado entre empresa e empregado, assistido pelo sindicato profissional nos termos da Lei 10.101, de 19-11-00.



### Auxílio Alimentação

**CLÁUSULA 7ª CESTA DE ALIMENTOS:** As empresas poderão fornecer a seus empregados cestas de alimentos/vale alimentação, por mês, podendo considerar assiduidade do empregado no mês trabalhado sem que tal benefício incorpore ao contrato de trabalho ou constitua base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

### Auxílio Funeral

**CLÁUSULA 8ª AUXÍLIO FUNERAL:** No caso de falecimento de empregado que recebe até o valor de dois salários mínimos mensais as empresas pagarão, a título de auxílio funeral, mediante a apresentação de documentos por parte de dependente ou pessoa responsável que efetivamente encarregou-se do funeral, a importância correspondente a dois salários mínimos.

§1º As empresas que disponibilizarem seguro de vida em grupo e com adesão dos empregados, é lícito que cobrem de seus empregados percentuais de suas cotas-partes e aplicação do valor do auxílio conforme apólice de seguros, ficando desobrigadas do pagamento do auxílio constante no *caput* desta cláusula.

§2º Caberá exclusivamente aos dependentes ou familiares do falecido acionar a seguradora após a ocorrência do sinistro para receber as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas.

### Auxílio Transporte

**CLÁUSULA 9ª TRANSPORTE:** As empresas poderão fornecer transporte aos seus empregados, mediante utilização de veículos apropriados, pertencentes às próprias empresas ou mediante contratação de terceiros.

§1º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

§2º O empregado que não for beneficiado com o transporte próprio da empresa fará *jus* ao vale-transporte, na forma prevista na Lei 7.418, de 16/12/1985.

**CLÁUSULA 10ª CONVÊNIO COM PRESTADORES DE SERVIÇO DE SAÚDE:** As empresas poderão negociar com prestadores de serviços de saúde, do município ou da região em que forem localizadas, e firmar convênios para atendimento a seus empregados e/ou dependentes, com desconto, em relação à tabela que praticar no dia do atendimento (laboratório, consultório, clínica, hospital, dentista, psicólogo, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, médico, etc).

§1º O pagamento ao prestador de serviço será por conta e responsabilidade do trabalhador ou dependente que usar qualquer serviço conveniado.

§2º Para arquivo e informação aos interessados, as empresas enviarão cópia do convênio assinado ao Sindicato Profissional pelo e-mail [stiag@stiag.org.br](mailto:stiag@stiag.org.br), ou por outro meio que julgar conveniente.

### Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento e Demissão

**CLÁUSULA 11 INDENIZAÇÃO POR DISPENSA ANTES DA DATA BASE:** O empregado dispensado sem justa causa cujo aviso prévio trabalhado ou indenizado se projete no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 02 a 31 do mês de dezembro, terá direito à indenização equivalente a um salário vigente.

**CLÁUSULA 12 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL:** As partes estabelecem que poderá a empresa e seu empregado assistido pelo Sindicato Profissional acordante, mediante termo escrito, fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.



§1º O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

§2º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do Sindicato dos trabalhadores mediante agendamento prévio no sindicato laboral.

§3º O valor da homologação do termo de quitação anual com a assistência do Sindicato Laboral será de R\$ 50,00 (cincoenta reais) por termo, sendo que este valor será vertido de forma integral para o sindicato dos trabalhadores.

§4º Desde que cumpridas todas as condições estipuladas no *caput* desta cláusula, as verbas discriminadas no termo de quitação anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

**CLÁUSULA 13 TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO:** As partes estabelecem que a assistência/homologação da rescisão de contrato de trabalho (TRCT) poderá ser realizada no Sindicato Profissional localizado na Rua 12-A nº. 221, Setor Aeroporto, Goiânia, GO.

§1º Será preferencialmente em dinheiro e na presença de pelos menos uma testemunha o pagamento de verbas dos acertos rescisórios, ficando as empresas, no caso de TRCT homologado no STIAG, autorizadas a pagar o valor das parcelas rescisórias através de depósito na conta corrente do trabalhador e/ou cheque, de emissão própria, que não poderá ser cruzado e desde que aceito pelo empregado e identificado no campo destinado a ressalva no TRCT.

§2º Para homologação de rescisão de contrato de trabalho no sindicato laboral é obrigatório a apresentação dos seguintes documentos:

- a. carta de preposto, individual e firmada pelo representante legal da empresa;
- b. aviso prévio ou carta de dispensa;
- c. atestado de exame demissional do Empregado - ASO;
- d. comprovante de pagamento de salário dos 12 (doze) últimos meses;
- e. TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em 05 (cinco) vias;
- f. CTPS com anotações atualizadas;
- g. GRRF- Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (multa) acompanhada de Demonstrativo do Trabalhador;
- h. extrato atualizado de ocorrências do FGTS;
- i. chave de identificação para saque do FGTS;
- j. guia de seguro desemprego;
- k. ficha ou livro de registro de empregados, atualizado;
- l. PPP (PERFIL PROFISSIONOGRAFICO).

**CLÁUSULA 14 PAGAMENTO DO ACERTO RESCISÓRIO:** As empresas ficam autorizadas a efetuar pagamento do valor de acertos rescisórios ou acordo para desligamento de seus empregados com depósito na conta corrente do trabalhador e/ou cheque de emissão própria, que não poderá ser cruzado e desde que aceito pelo empregado e identificado no campo de ressalva do TRCT.

**Parágrafo único:** O modo de pagamento convencionado no *caput* desta cláusula poderá também ser praticado se a homologação for realizada com assistência de uma das autoridades abaixo:

- Representante do órgão sucessor do MTE;
- Representante do Ministério Público do Trabalho;
- Representante do Ministério Público Estadual onde se localiza o empregador;
- Juiz de Paz;
- Delegado de Polícia do município onde se localiza o empregador;
- Representante da Prefeitura local.

**CLÁUSULA 15 COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS:** Para acertos rescisórios nas dependências do STIAG as empresas deverão comprovar o recolhimento atualizado, em relação aos seus empregados, de FGTS e INSS e, cinco (5) dias úteis após ser solicitado, encaminharão ao STIAG cópia de Guias de Recolhimento de:



- a) FGTS e INSS, de acordo com o Decreto nº. 1.197 do art. 10, até o dia 10 de cada mês posterior à data de vencimento do recolhimento.
- b) Contribuição Sindical, acompanhada da relação nominal de trabalhadores com o respectivo desconto, conforme PN nº. 041 do TST, até o dia 31-08-21.

#### **Aviso Prévio**

**CLÁUSULA 16 DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO:** Quando a empresa tiver dado aviso prévio a seu empregado e este comprovar a obtenção de novo emprego ficará obrigada a dispensá-lo do restante do prazo sendo garantido o pagamento proporcional do período trabalhado.

#### **Estagiário/Aprendizagem**

**CLÁUSULA 17 JOVEM APRENDIZ:** As empresas e o Sindicato Profissional se comprometem a avaliar quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no art. 429 da CLT.

**Parágrafo único:** Para fins de apuração da base de cálculo será considerado o número de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o respectivo Sindicato Profissional outros cargos/funções que serão excluídos da base de cálculo por não demandarem formação técnica profissional específica, independentemente do que dispõe a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), ficando desde já excluídos da base de cálculo da cota de aprendizes, conforme Instrução Normativa nº. 146, de 25 de julho de 2018, os seguintes:

- a) as funções que, em virtude da lei, exijam habilitação profissional;
- b) as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62.
- c) os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pelo art.2º da Lei nº. 6019, de 3 janeiro de 1974;
- d) a cota dos jovens aprendizes já contratados e cotas de pessoas com deficiência (PCD) e outras cotas que vierem a ser determinadas já contratadas;

**CLÁUSULA 18 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 do número de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o respectivo Sindicato Profissional os cargos/funções que serão excluídos para fins de composição da cota de PCD, ficando desde já excluída a cota dos jovens aprendizes e cotas do PCD já contratados.

**Parágrafo único:** Para fins de comprovação por impossibilidade do cumprimento da cota, a empresa deverá demonstrar para o sindicato profissional a utilização de todos os meios possíveis para contratação, incluindo contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e ONGs que atuam na causa da pessoa com deficiência e oferta de vagas por meio de veículos de mídia local e regional e jornais de grande circulação.

#### **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Atribuições da Função**

#### **Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA 19 GARANTIA PARA APOSENTADORIA:** Aos empregados que estiverem faltando até 18 (dezoito) meses, imediatamente anteriores à complementação dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 05 (cinco) anos de serviço prestado para a empresa, fica assegurada a garantia do emprego ou dos salários durante o período que faltar para a aposentadoria.

§1º A garantia estabelecida no *caput* desta Cláusula será informada por escrito pelo empregador ao empregado que receber aviso prévio.



§2º 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.

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

#### Outras normas de pessoal

**CLÁUSULA 20 TRABALHO DE MENOR DE IDADE:** Fica proibida nas empresas a utilização do trabalho de menores em função que esteja diretamente ligada a ambientes insalubres e / ou perigosos.

**CLÁUSULA 21 QUADRO DE AVISOS:** Convocações, cópia desta CCT e outras matérias para manter o empregado atualizado em relação a assuntos sindicais do seu interesse, serão afixadas pelas empresas em quadro de avisos situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente requerido e assinado pela presidência do STIAG.

**CLÁUSULA 22 LANCHE OU REFEIÇÃO:** As empresas poderão fornecer um lanche ou refeição diariamente aos empregados com cardápio e horário a critério dos empregadores, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos trabalhadores.

§1º O tempo dispensado ao lanche ou refeição não será caracterizado tempo a disposição do empregador.

§2º A empresa em turno de revezamento poderá fornecer alimentação *in natura* em um turno e vale-alimentação em turno diverso, sem que isso caracterize caráter discriminatório.

#### CLÁUSULA 23 DA ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO/ATRIBUIÇÃO

Durante o prazo de vigência deste instrumento coletivo as empresas ficam autorizadas a alterar temporariamente a função e atribuições do empregado, desde que sejam compatíveis com a sua condição pessoal do empregado e sem redução da sua remuneração.

**CLÁUSULA 24 DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA:** Fica assegurada aos empregados que comprovarem união homoafetiva a garantia de todos os direitos previstos nesta CCT, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(a)s e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**CLÁUSULA 25 TREINAMENTO E PROMOÇÃO:** Para promoção a cargo com salário superior ao percebido, o empregado deverá submeter-se obrigatoriamente a treinamento para capacitação específica na área pretendida e, desde que seja considerado apto, passará a exercer a nova função.

**Parágrafo único:** Durante o período de treinamento obrigatório para promoção, no máximo por sessenta (60) dias, o empregado treinando/treinado não fará jus à diferença salarial.

#### Jornada de Trabalho, Duração, Distribuição, Controle, Faltas

##### Duração e Horário

**CLAUSULA 26 JORNADA ESPECIAL 12x36:** Fica autorizado as empresas estabelecerem horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo único:** Não será computado como horas extras o cumprimento da jornada tratada no *caput* acima em DSR e feriados.

**CLÁUSULA 27 JORNADA DE TRABALHO 5x1 e 6x1:** As empresas da categoria que comprovadamente cumpriram todas as cláusulas desta Convenção e recolheram as taxas Patronal e Laboral poderão negociar e firmar acordo com o Sindicato laboral, para estabelecerem jornada de trabalho de cinco



dias seguidos por um de descanso (5x1) e de seis dias seguidos por um de descanso (6x1), observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente.

**CLÁUSULA 28 BANCO DE HORAS:** As empresas da categoria que comprovarem ter cumprido todas as cláusulas desta Convenção e recolhido as taxas Patronal e Laboral poderão negociar com o Sindicato laboral, a implantação de flexibilização de horas de trabalho - banco de horas que gerará horas de crédito e/ou débito, inclusive em domingos, DSR, e/ou feriados, caso em que serão dobradas para crédito ou pagamento, podendo ser compensadas pela correspondente diminuição ou aumento da jornada em outro dia de trabalho, no prazo de um ano subsequente ao da hora laborada desde que respeitadas às condições dos parágrafos desta Cláusula.

§1º Fica autorizado o acréscimo da jornada de trabalho limitado ao total da jornada a 10 horas por dia, inclusive para locais insalubres, observadas as exigências legais.

§2º Fica autorizado a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades, conforme inciso XIII do artigo 611-A da CLT.

§3º A compensação da jornada laborada será realizada na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso.

§4º Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a empresa com antecedência mínima de 72 horas, ficando a critério da empresa conceder ou não a solicitação do empregado, com prazo de resposta de 48 horas da solicitação.

§5º Não serão incluídas no banco de horas as faltas, atrasos e saídas antecipadas que não tiverem sido negociadas prévia e formalmente com o superior hierárquico.

§6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, sendo o percentual acrescido de 50% (cinquenta a por cento) quando dias úteis e de 100% (cem por cento) quando o labor extraordinário tiver ocorrido aos domingos, feriados civis (nacionais e locais) e religiosos, a serem pagos com as verbas rescisórias.

§7º Em caso de rescisão, por pedido de demissão, constando saldo negativo comprovadamente gerado por iniciativa do empregado, a empresa poderá realizar o desconto em pecúnia de até 44 (quarenta e quatro) horas no pagamento das verbas rescisórias.

§8º O eventual saldo positivo de horas a favor do empregado será pago pela empresa na folha de pagamento do mês subsequente em que forem efetuados os fechamentos anuais, que deverá ser pago com acréscimo das horas extras previstos em lei e § 6º desta Cláusula.

§11º A empresa poderá estabelecer, se necessário, períodos trimestrais, semestrais ou outros períodos de apuração de saldo positivo e/ou negativo de horas, sem que isso signifique renúncia ao prazo de um ano previsto neste instrumento.

#### **Prorrogação / Redução da Jornada de trabalho**

**CLÁUSULA 29 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO:** Faculta-se a adoção do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, desde que observada a jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos termos do art. 7º, XIV, da Constituição Federal, e da Súmula 423/TST sendo assegurada uma folga semanal e sua coincidência com o domingo ao menos uma vez por mês e a fruição do intervalo para refeição e descanso não inferior a 1/2 (meia) hora, desde que a soma do tempo gasto pelo trabalhador para ir ao local do almoço e retornar seja no máximo de dez (10) minutos.

#### **Compensação de Jornadas**

**CLÁUSULA 30 PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:** Pela presente CCT, ajusta-se a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho, quer sejam remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), quer sejam compensadas pela diminuição em outro dia, assim cumprindo o

*f. Ursula*

estabelecido no art. 59, *caput* e §§ 1º e 2º, da CLT, desde que o acerto, com pagamento ou folga, seja feito na folha de pagamento mensal de salário do mês posterior imediato.

**CLÁUSULA 31 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 civis e religiosos, 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, desde que seja documentado que houve a concordância de pelo menos 51% (cinquenta e um por cento) dos empregados a que se refere a compensação e o termo seja arquivado no Sindicato acordante até dez (10) dias úteis após ser formalizado.

#### Intervalo para descanso

**CLÁUSULA 32 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, desde que a soma do tempo gasto pelo trabalhador, indo e retornando, seja no máximo em dez (10) minutos e com a devida comunicação ao sindicato laboral.

§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 As empresas poderão desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão de ponto, desde que por este solicitado, ou, em substituição, pré assinalar no cartão de ponto o referido intervalo.

#### Controle da jornada

**CLÁUSULA 33 REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS:** As partes acordam, de acordo com a Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho, e artigo 611-A, inciso X, da CLT, que as empresas ficam autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, dentre eles o sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de dados, ficando também convencionado 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, seja no mês em vigência como de meses anteriores.

§2º Por conveniência das partes, fica estipulada a hipótese de dispensa do registro ou pré-anotação dos intervalos para refeição, desde que garantido 30 minutos, sendo os mesmos pré-anotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.

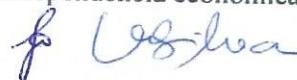
§3º Na falta ou em eventual quebra do aparelho coletor de dados, a anotação poderá ser feita em cartão de ponto manual individual.

§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.

#### Faltas

**CLÁUSULA 34 AUSÊNCIAS:** Sem acumular com as ausências justificadas pelo art. 473 da CLT, o trabalhador poderá se ausentar do serviço, sem prejuízo do salário e sem necessidade de compensação, pelos motivos e prazos seguintes:

- a. 03 (três) dias consecutivos em virtude de seu próprio casamento;
- b. 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, avós, netos, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;



- c. 05 (cinco) dias consecutivos por licença paternidade;
- d. 01 (um) dia a cada 12 meses de trabalho para doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e. 02 (dois) dias para cada dia convocado e trabalhado em eleição;
- f. tratamento médico do próprio trabalhador, conforme atestado médico;
- g. 01 dia por semestre para acompanhar em consulta médica filho(a) menor ou dependente previdenciário de até seis (6) anos, nos termos do Precedente Normativo nº. 95 do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo único:** Para comprovar as ausências previstas nesta cláusula, caberá ao empregado avisar à empresa a necessidade da ausência e depois apresentar o(s) respectivo(s) documento(s) comprobatório(s) no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas subsequente ao retorno, sob pena de ser considerada falta injustificada, nos termos do art. 473 da CLT.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

**CLÁUSULA 35 EMPREGADOS ESTUDANTES:** As empresas concederão aos seus empregados o tempo necessário para a realização de exames supletivo/EJA ou vestibular, justificando e abonando as faltas decorrentes.

**Parágrafo único:** Para gozar do benefício desta Cláusula, o empregado deverá avisar à empresa quarenta e oito (48) horas antes do início das provas e comprovar sua efetiva realização, até o dia anterior da apuração do ponto mensal.

#### **Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA 36 TEMPO PARA AMAMENTAÇÃO:** A empregada, em comum acordo com a empresa, nas condições que trata o Art. 396 da CLT, poderá escolher iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrar uma hora mais cedo ou usufruir de uma hora de descanso especial dentro da jornada, para fins de amamentação.

**CLÁUSULA 37 DIA DE FINADOS:** É dia de descanso remunerado o Dia de Finados.

#### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

**CLÁUSULA 38 INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS:** O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, dia de compensação de repouso semanal e feriado ou nos 02 (dois) dias que o antecedem.

**Parágrafo único:** Com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA 39 MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA:** As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação às condições de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

**CLÁUSULA 40 TREINAMENTO:** A empresa treinará, através de pessoal habilitado e durante a jornada normal do expediente, os novos empregados para fins de prevenção contra acidente de trabalho e do uso adequado e obrigatório de equipamento de segurança e proteção.

**Parágrafo único:** O empregado deverá assinar o termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador no treinamento mencionado no *caput*.





**CLÁUSULA 41 ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO:** Os atestados devidamente assinados por médicos e odontólogos, serão aceitos na forma da lei como válidos e os dias serão abonados e pagos pelas empresas, conforme a CLT.

**Parágrafo único:** A entrega do atestado médico ou odontológico deverá ser feita no prazo de 48 horas corridas a contar da data do afastamento.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

**CLÁUSULA 42 PROCEDIMENTOS EM CASO DE ACIDENTE:** As empresas deverão providenciar a imediata remoção de empregado acidentado para atendimento em local apropriado e, logo após, avisar o ocorrido ao seu responsável legal ou a seus familiares.

**Parágrafo único:** Se for o caso, a empresa emitirá e entregará o respectivo CAT ao empregado acidentado e enviará, em até cinco (5) dias úteis após sua emissão, cópia ao Sindicato Profissional acordante.

#### **Primeiros Socorros**

**CLÁUSULA 43 ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS:** O empregador manterá no estabelecimento, de acordo com o risco da atividade, materiais necessários ao atendimento de primeiros socorros.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

**CLÁUSULA 44 INFORMAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO:** A empresa prestará informações sobre os acidentes de trabalho ocorridos em suas dependências sem até cinco (5) dias úteis após ser solicitado pelo Sindicato Profissional acordante.

#### **Relações Sindicais Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA 45 TAXA NEGOCIAL PATRONAL:** As empresas abrangidas por este instrumento coletivo, com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, destinarão ao sindicato patronal a taxa negocial com a finalidade principal de oportunizar a implementação das negociações coletivas, bem como a manutenção do sindicato.

§1º A taxa negocial deve ser recolhida pelas empresas conforme valor determinado na tabela abaixo:

<b>FAIXA DE CAPITAL SOCIAL (R\$)</b>		<b>VALOR (R\$)</b>
<b>1</b>	<b>De 0,01 a 16.314,18</b>	<b>200,00</b>
<b>2</b>	<b>De 16.314,19 a 32.628,36</b>	<b>500,00</b>
<b>3</b>	<b>De 32.628,37 a 326.283,62</b>	<b>1.000,00</b>
<b>4</b>	<b>De 326.283,63 a 32.628.362,03</b>	<b>20.000,00</b>
<b>5</b>	<b>De 32.638.362,04 a 100.000.000,00</b>	<b>30.000,00</b>
<b>6</b>	<b>De 174.017.930,84</b>	<b>40.000,00</b>

§2º O valor a que se refere essa cláusula deverá ser pago através de boleto bancário a ser emitido pelo SINDTRIGO, com data de pagamento em 20 de setembro de 2021, podendo por solicitação da empresa ser pago em até 04 parcelas.

§3º A falta de arrecadação da taxa negocial determinará a ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano.

§4º Será garantido amplo direito de oposição ao desconto da Taxa Negocial devendo o empresário (constante no contrato social) manifestar pessoalmente junto ao SINDTRIGO para assinar documento de oposição com entrega de recibo no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados da data da inserção da presente Convenção Coletiva no Mediado do site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).



**CLÁUSULA 46 TAXA NEGOCIAL LABORAL:** A contribuição negocial laboral, com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, será vertida ao sindicato laboral com a finalidade principal de oportunizar a implementação das negociações coletivas, bem como a manutenção do sindicato, no valor correspondente a 1% da folha de pagamento do mês de novembro de 2021, devendo ser observado o seguinte:

- o valor poderá ser doado pelas empresas aos seus empregados, sendo que, neste caso o valor não irá compor média salarial ou sofrerá qualquer incidência fiscal;
- o valor poderá ser descontado dos trabalhadores, por autorização de cada um colhida pelas empresas, podendo ser através de lista coletiva de assinaturas;
- o valor será recolhido até o dia 10 de dezembro de 2021 através de boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação dos Estados de Goiás e Tocantins.

### Outras Disposições

**CLÁUSULA 47 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 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.

**CLÁUSULA 48 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.

**CLÁUSULA 49 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, pois as empresas do setor possuem maquinário que exigem completa atenção ante o risco de acidente de trabalho.

§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.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA 50 PENALIDADE:** Fica estipulada a multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial negociado nesta convenção no mês da infração por empregado e a qualquer das partes que descumprir cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único:** O valor da multa aplicada ao empregador, de acordo com a presente cláusula, reverterá 50% para empregado prejudicado e 50% ao Sindicato Laboral convenente.

#### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

**CLÁUSULA 51 FORUM CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS:** Quaisquer dúvidas, controvérsias ou divergências suscitadas em torno das Cláusulas ora convencionadas serão dirimidas na Comissão de Conciliação Prévia, e, se persistir, pela Superintendência da Secretaria de Previdência e Emprego do Ministério da Economia antes da Justiça do Trabalho de Goiânia, GO, ou órgão judiciário competente a ser acionado.

**Goiânia, 07 de junho de 2021**



**ANA MARIA DA COSTA E SILVA**  
**Presidente**

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



**SÉRGIO SCODRO**  
**Presidente**

**SINDICATO DOS MOINHOS DE TRIGO DA REGIÃO CENTRO OESTE - SINDTRIGO**