

**AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA****REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR014752/2022**

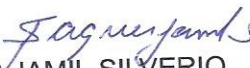
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE TORREFAÇAO MOAGEM CAFE GOIA**, CNPJ n. **33.638.057/0001-70**, localizado(a) à Avenida Anhangüera - de 5110 a 5850 - lado par, 5440, Ed. José Aquino Porto, sl 502, Setor Central, Goiânia/GO, CEP 74043-010, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JAQUES JAMIL SILVERIO, CPF n. 121.905.001-68, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 16/02/2022 no município de Goiânia/GO;

E

**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 29/11/2021 no município de Goiânia/GO;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria 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 MR014752/2022, na data de 12/04/2022, às 14:40.

Goiânia, GO, 12 de abril de 2022.

  
JAQUES JAMIL SILVERIO  
Presidente

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE TORREFAÇAO MOAGEM CAFE GOIA**

  
ANA MARIA DA COSTA E SILVA  
Presidente

**SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO EST GO TO**



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE TORREFAÇÃO MOAGEM CAFE GOIA, CNPJ n. 33.638.057/0001-70, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO EST GO TO, CNPJ n. 01.668.094/0001-34, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) empregados e empregadores de indústrias de torrefação e moagem de café, inclusive solúvel, e empacotamento, com abrangência territorial em Abadia de Goiás/GO, Adelândia/GO, Água Limpa/GO, Aloândia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Ananguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoiânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bom Jardim de Goiás/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti Alegre/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cachoeira Alta/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caçu/GO, Caiapônia/GO, Caldas Novas/GO, Caldazinha/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre de Goiás/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Castelândia/GO, Catalão/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Corumbáiba/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/GO, Davinópolis/GO, Diorama/GO, Divinópolis de Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela do Norte/GO, Faina/GO, Fazenda Nova/GO, Firminópolis/GO, Flores de Goiás/GO, Formosa/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianápolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Guapó/GO, Guaraitá/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO, Indiará/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Itapuranga/GO, Itarumã/GO, Itauçu/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Jesúpolis/GO, Joviânia/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Minaçu/GO, Mineiros/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Morrinhos/GO, Morro Agudo de Goiás/GO, Mossâmedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Glória/GO, Nova Iguaçu de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Verde de Goiás/GO, Ouvidor/GO, Palestina de Goiás/GO, Palmeiras de Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Panamá/GO, Paranaiguara/GO, Paraúna/GO, Perolândia/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piraicanjuba/GO, Piranhas/GO, Pires do Rio/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rio Quente/GO, Rubiataba/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Cruz de Goiás/GO, Santa Fé de Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santa Rita do Novo Destino/GO, Santa Rosa de Goiás/GO, Santa Tereza de Goiás/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, Santo Antônio da Barra/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da

# Leg. Jua



Paraúna/GO, São João d'Aliança/GO, São Luís de Montes Belos/GO, São Luiz do Norte/GO, São Miguel do Araguaia/GO, São Miguel do Passa Quatro/GO, São Patrício/GO, São Simão/GO, Senador Canedo/GO, Serranópolis/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio d'Abadia/GO, Taquaral de Goiás/GO, Teresina de Goiás/GO, Terezópolis de Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Turvelândia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutaí/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO e Vila Propício/GO.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - 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 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do seu valor.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas da categoria concederão a todos os seus empregados a partir de janeiro de 2022 reajuste salarial de 7,16% aplicado sobre o salário base de dezembro de 2021. Sendo que, a partir de novembro de 2022, as empresas da categoria concederão reajuste salarial complementar de 3% aplicado sobre o salário base de dezembro de 2021.

§1º As partes convencionam que o reajuste salarial complementar de 3% deverá ser aplicado uma única vez a partir de novembro de 2022 sobre o salário vigente de dezembro de 2021, não sendo devido de forma retroativa.

§2º As diferenças geradas pelo reajuste salarial dos meses de janeiro, fevereiro e março de 2022 deverá ser pago na folha de pagamento de abril de 2022.

§3º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2021, considerando mês completo dezesesseis dias trabalhados no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial da categoria.

§4º Os Empregados admitidos após 1º de janeiro de 2021 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 §1º desta cláusula.

§5º As empresas da categoria que efetuarem o pagamento do reajuste salarial correspondente ao INPC acumulado do período de 01/01/21 a 31/12/21 estarão isentas de cumprir com o caput da presente cláusula.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

*[Assinatura]*

## CLÁUSULA QUINTA - DO CARTÃO BENEFÍCIO

A empresa poderá efetuar o pagamento do adiantamento salarial (quando a empresa assim realizar) via cartão benefício, sendo que o uso do referido cartão não traz qualquer ônus ao empregado e empregador.

§1º Com o cartão, o empregado irá adquirir produtos, bens, serviços e descontos na rede credenciada.

§2º A empresa entregará o cartão para cada empregado, ficando livre ao empregado fazer o uso do seu cartão benefício, pois só será descontado de seu salário o valor que o mesmo utilizou no mês e, em caso de não utilização do cartão, nada será descontado do salário.

§3º A empresa prestadora do cartão benefício deverá dispor de tecnologia via aplicativo de smartphones, nas plataformas dos sistemas operacionais IOS e ANDROID, que permitirá aos usuários (trabalhadores) acesso e visualização de toda a rede credenciada por sistema de geolocalização, transferência de créditos on-line e em tempo real, do saldo parcial ou total entre cartões da mesma bandeira.

§4º A empresa prestadora do cartão benefício deverá dispor do serviço de transferência de valores para a conta corrente do usuário (empregado), previamente cadastrada, além de serviços de extratos, avisos e notificações de compra.

§5º A empresa prestadora do cartão benefício deverá ainda apresentar rede credenciada ampla em todos os municípios do Estado de Goiás e nos principais ramos de atividades, tais como: atacados, hipermercados, supermercados, mercearias, panificadoras, sacolões, drogarias, postos de combustíveis, distribuidoras/revendas de Gás GPL, estabelecimentos/profissionais de atendimento médico, odontológico, análises clínicas e RX.

§6º Os sindicatos signatários, após ampla pesquisa de mercado e negociação prévia selecionaram a bandeira ValeShop, em virtude da ampla cobertura da sua Rede Credenciada na Capital e Municípios, da ausência de ônus ao empregado e empregador e por ser a única empresa que fornece o cartão benefício personalizado em Layout específico e validado pelas entidades, sem qualquer tipo de custo. Ficando facultado as empresas a adesão da citada bandeira, podendo a empresa escolher outra bandeira de cartão, desde que contenha as coberturas e garantias estabelecidas na presente cláusula e que sejam referendadas pelos sindicatos convenientes.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Participação nos Lucros e/ou Resultados**





## **CLÁUSULA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DA EMPRESA / PLR**

Poderá a empresa ajustar pagamento de PLR do ano de 2022, devendo ser negociado entre empresa e empregados assistidos pelo STIAG, através de Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos da atual redação da Lei 10.101, de 19-11-2000.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CESTA DE ALIMENTOS**

As empresas poderão fornecer a seus empregados cesta de alimento (in natura ou via cartão), por mês, podendo considerar assiduidade de cada um no mês trabalhado e sem que tal benefício constitua parcela salarial ou constitua base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA OITAVA - TRANSPORTE**

As empresas poderão fornecer transporte aos seus empregados, mediante utilização de veículos apropriados, pertencentes às próprias empresas, ou 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.**

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA NONA - 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 apresentação de documentos por dependente ou pessoa responsável que efetivamente encarregou-se do funeral, a importância correspondente a dois

*by Cecilia*

salários mínimos.

§ 1º - Às empresas que disponibilizarem seguro de vida em grupo com adesão dos empregados é lícito que deles cobrem 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.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 ante da data base, entre os dias 02 a 31 de dezembro, terá direito à indenização equivalente a um salário base vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

As partes estabelecem que a assistência e/ou homologação de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) poderá ser realizada no STIAG localizado na Rua 12-A nº. 221, Setor Aeroporto, Goiânia, GO.

§ 1º - A assistência/homologação da rescisão de contrato de trabalho (TRCT) poderá ser realizada também por:

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



§ 2º - Para a homologação pelo STIAG ou pelas autoridades acima, 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 saúde ocupacional - ASO, exame demissional, do Empregado;
- 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 Profissiográfico Previdenciário);
- m. comprovação de recolhimento de FGTS de todo o contrato de trabalho;
- n. comprovação de recolhimento de INSS de todo o contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE ACERTO RESCISÓRIO OU DE ACORDO**

As empresas ficam autorizadas a efetuar pagamento do valor de acerto rescisório ou de acordo para desligamento de seus empregados 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 de ressalva do TRCT.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Quando a empresa tiver dado aviso prévio e o empregado comprovar a obtenção de novo emprego ficará obrigada a dispensá-lo do restante do prazo, sendo garantido o





pagamento proporcional do período trabalhado.

### Estágio/Aprendizagem

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO TRABALHADO

Será indenizado e pago com as parcelas rescisórias o aviso prévio proporcional de três (3) dias por ano trabalho na mesma empresa, nos termos da lei 12.506 de 11-10-2011.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JOVEM APRENDIZ

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

**Parágrafo único:** Para apuração do número de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, fica facultado às partes convenientes estabelecerem 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 cota de aprendizes, conforme Instrução Normativa nº. 146, de 25 de julho de 2018, o seguinte:

- 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 art. 62, inciso II, da CLT;
- 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
- f) outras cotas que vierem a ser determinadas já contratadas.

#### Portadores de necessidades especiais

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD

Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, fica facultado às empresas pactuarem com o STIAG 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 comprovar a impossibilidade de cumprir a cota, a empresa deverá demonstrar para o STIAG a utilização dos 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.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

As partes estabelecem que a empresa, desde que tenha cumprido todos os termos desta CCT, mediante termo escrito, poderá fazer a quitação anual, de um ano, das verbas pagas ao empregado neste ato assistido pelo STIAG, conforme Artigo 507-B, da CLT.

§ 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 - O valor da homologação do termo de quitação anual será de R\$ 50,00 (cincoenta reais) cada um e custeado pela parte patronal, sendo que este valor será pago para o STIAG.

§ 3º - 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 DÉCIMA OITAVA - COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS**

Quando solicitado pelo STIAG as empresas terão até dez (10) dias para comprovarem através da entrega de cópia de GRPS - INSS e de FGTS, de acordo com o Decreto nº. 1.197, art. 10, e de GRCSU - Contribuição Sindical, acompanhada da relação nominal de trabalhadores com os valores do respectivo desconto, conforme PN nº. 041 do TST.

**Parágrafo único** - No prazo estabelecido no *caput* desta cláusula, todo mês, a empresa entregará ao STIAG cópia de comprovante de recolhimento de mensalidade social com relação nominal

**Relações de Trabalho**    **Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Qualificação/Formação Profissional**

 Casilva

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TREINAMENTO E PROMOÇÃO

Para capacitação específica na área pretendida para promoção a cargo com salário superior ao percebido, obrigatoriamente, o empregado deverá submeter-se a treinamento, no máximo por sessenta (60) dias, sem fazer jus a alteração salarial ou a receber diferença, e, desde que seja considerado apto e haver, passará a exercer a nova função.

### Atribuições da Função/Desvio de Função

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO/ATRIBUIÇÃO

Durante a vigência desta CCT, as empresas ficam autorizadas a alterar temporariamente a função e atribuições do empregado, desde que sejam compatíveis com a sua condição pessoal e sem reduzir a sua remuneração.

### Estabilidade Aposentadoria

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA PARA APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem faltando até 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à complementação dos requisitos exigidos para aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social, e cumulativamente ter tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de no mínimo 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, no prazo máximo de cinco (5) dias após, confirmar por escrito o seu direito e apresentar a empresa documentos ou declaração do INSS comprovando o tempo que possui para se aposentar, após o que será extinto o direito previsto no *caput* desta cláusula.

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

*J. Costa*



de aposentadorias especiais.

### Outras normas de pessoal

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DE MENOR DE IDADE

Fica proibido as empresas utilizarem trabalho de menores de 18 anos em função que esteja diretamente ligada a ambientes insalubres e/ou perigosos.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - LANCHE OU REFEIÇÃO

A empresa, com cardápio e horário a seu critério, poderá diariamente fornecer um lanche ou uma refeição aos seus empregados, ficando ajustado que tal benefício não integrará a média salarial dos trabalhadores, para qualquer fim.

§ 1º - O tempo dispensado para lanche ou refeição não será considerado como à 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 companheiros(a)s e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 por trabalho em DSR e feriados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO 5X1, 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.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

*J. Costa*



As empresas que comprovarem ter cumprido todas as cláusulas desta CCT e recolhido as taxas Patronal e Laboral poderão negociar com o STIAG 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 e folga, 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 §§ desta Cláusula.

§ 1º - Fica autorizado o acréscimo de trabalho, limitado o total da jornada a 10 horas por dia, observadas as exigências legais.

§ 2º - Fica autorizado a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades, conforme artigo 611-A, inciso XIII, 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 após 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, o trabalhador fará *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 de dias úteis e de 100% (cem por cento) de dias de 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 descontar do pagamento das verbas rescisórias o valor de até 44 (quarenta e quatro) horas.

§ 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.



§9º - A empresa poderá estabelecer períodos trimestrais, semestrais ou outros de apuração de saldo de horas, sem que isso signifique renúncia ao prazo de um ano previsto neste instrumento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO**

Faculta-se a adoção do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, desde que observada jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos termos do art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, e da Súmula 423/TST, sendo assegurada uma folga semanal coincidente com o domingo ao menos uma vez por mês e o intervalo para refeição e descanso não ser 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Pela presente CCT, ajusta-se a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho, quer sejam remuneradas com acréscimo de cinquenta por cento (50%), quer sejam compensadas pela diminuição em outro dia, assim cumprindo o estabelecido no art. 59, *caput* e §§ 1º e 2º, da CLT, desde que o acerto com folga ocorra até o fechamento da folha correspondente ou pagamento feito na folha de pagamento mensal de salário do mês posterior imediato.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS/DIAS ÚTEIS INTERCALADOS COM DIAS NÃO ÚTEIS**

As empresas poderão estabelecer compensação de horas/dias úteis intercalados com domingos e feriados civis e religiosos, 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 50% + 1 dos empregados ativos a que se refere a compensação e o termo seja arquivado no STIAG até dez (10) dias úteis após ser formalizado.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Com fundamento no que dispõe o art. 611-A, inciso III, e parágrafo único do art. 611-B, da CLT, desde que atenda integralmente às exigências quanto à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares, as empresas ficam autorizadas a reduzir o intervalo para refeição e descanso, previsto no § 3º do art. 71 da CLT, para, no





mínimo trinta (30) minutos, em qualquer setor e/ou turnos de trabalho, e que a soma do tempo gasto pelo trabalhador, indo e retornando, seja no máximo em dez (10) minutos, e com a devida comunicação ao STIAG.

§ 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS

As partes convencionam, de acordo com a Portaria/MTP nº. 671/21, artigo 74 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 e registro mecânico que consigne as marcações de ponto de forma impressa e indelével, em cartão individual, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso e sem necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

§ 1º - Independente do extrato mensal 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-annotados 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, registrando apenas as alterações tais como horas extras e sobreavisos.



## Faltas

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 do 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;
- e. tratamento médico próprio, conforme atestado médico;
- f. 01 dia por semestre para acompanhar em consulta médica filho(a) menor ou dependente previdenciário e até seis (6) anos, nos termos do Precedente Normativo nº. 95 do TST.

**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 quarenta e oito (48) horas subsequentes ao retorno, sob pena de ser considerada falta injustificada.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 usufruir 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 TRIGÉSIMA SEXTA - TEMPO PARA AMAMENTAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIA DE FINADOS**

É dia de descanso remunerado o Dia de Finados.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 dois (2) dias que os 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.

### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO**

Para calcular a remuneração das férias as empresas somarão os valores dos adicionais pagos nos doze (12) meses do período aquisitivo e dividirá o resultado pelo número de meses em que houve tais pagamentos, encontrando, assim, o valor que deve ser acrescido ao salário base do empregado.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 praticada 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 [stia@stia.org.br](mailto:stia@stia.org.br), ou por outro meio que julgar conveniente.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 de insumos.



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

### Uniforme

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

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

§ 1º - 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, dentro ou fora das dependências da empresa, motivará advertência, suspensão ou dispensa por justa causa conforme a reincidência ou a 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.

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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO

A empresa treinará, através de pessoal habilitado e durante a jornada normal do expediente, os novos empregados sobre uso adequado e obrigatório de equipamento de segurança e proteção e de prevenção contra acidente de trabalho.

**Parágrafo único:** O empregado deverá assinar o termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as



instruções fornecidas pelo empregador no treinamento mencionado no *caput* desta cláusula.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

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, desde que entregues no prazo de 48 horas corridas a contar da data do afastamento.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ACIDENTE**

As empresas providenciarão 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, em até cinco (5) dias úteis após sua emissão, enviará cópia ao STIAG.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 - 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.

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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INFORMAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa prestará informações sobre os acidentes de trabalho ocorridos em suas dependências em até cinco (5) dias úteis após ser solicitado pelo STIAG.

#### Relações Sindicais

#### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção, com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, destinarão de forma obrigatória ao sindicato patronal a taxa negociada com a finalidade principal de oportunizar a implementação das negociações coletivas, bem como a manutenção do sindicato.

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

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL (R\$)			VALOR (R\$)
1	De	0,01 a 16.314,18	200,00
2	De	16.314,19 a 32.628,36	500,00
3	De	32.628,37 a 326.283,62	1.000,00
4	De	326.283,63 a 326.283.620,03	20.000,00
5	De	326.283.620,04 a 100.000.000,00	30.000,00
6	De	174.017.930,84 ou mais	40.000,00

§ 2º - O valor a que se refere essa cláusula deverá ser pago através de boleto bancário a ser emitido pelo SINCAFÉ, com data de pagamento em 20 de setembro de 2022, 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 SINCAFÉ para assinar documento de oposição com entrega de recibo no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, contados da data da inserção da presente Convenção Coletiva no Mediador do site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA NEGOCIAL LABORAL**

Com a finalidade principal de oportunizar ao STIAG a implementação das negociações coletivas, bem como a sua manutenção, com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, fica convencionado o pagamento de contribuição negocial laboral, no valor correspondente a 1% da folha de pagamento do mês de Junho de 2022.

§ 1º - o valor poderá ser doado pelas empresas aos seus empregados e recolhido ao STIAG, sendo que, neste caso não irá compor média salarial ou sofrerá qualquer incidência fiscal;

§ 2º - o valor poderá ser descontado dos trabalhadores não associados ao STIAG, por autorização de cada um colhida pelas empresas, podendo ser através de lista coletiva de assinaturas;

§ 3º - o valor será recolhido até o dia 10 de Julho de 2022, preferencialmente através de boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação dos Estados de Goiás e Tocantins;

§ 4º - A empresa enviará para o STIAG, até o dia 20 de Julho de 2022, cópia do comprovante do recolhimento estabelecido nesta cláusula.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORUM CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer dúvidas, controvérsias ou divergências suscitadas em torno das Cláusulas ora convencionadas serão dirimidas na Comissão de Conciliação Prévia da categoria, 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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE**

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez 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.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO**

As empresas da categoria manterão cópia desta Convenção a disposição dos empregados.

Goiânia, GO, 06 de abril de 2022.

  
JAQUES JAMIL SILVERIO  
Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE TORREFACAO MOAGEM CAFE GOIA

  
ANA MARIA DA COSTA E SILVA  
Presidente

SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO EST GO TO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

Anexo (PDF)