

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2025

SINDICATO MOINHOS DE TRIGO DA REGIAO CENTRO-OESTE, COMPOSTA PELOS ESTADOS DE GO, MT, MS E DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 04.957.769/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO SCODRO; E **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS, STIAG**, CNPJ n. 01.668.094/0001-34, neste ato representado(a) por sua Presidente, Sr(a). ANA MARIA DA COSTA E SILVA, 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 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá empregados e empregadores indústrias de moagem de trigo, segmentos industriais representados pelos sindicatos industriais representados pelos sindicatos convenientes convenientes na seguinte base territorial: Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL

As Empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2025, reajuste salarial aplicado sobre o salário base de dezembro de 2024 no percentual de 5% (cinco por cento).

§ 1º - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2024 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão mensal de 1/12 avos do índice total ora convencionado, a contar do mês de admissão, devendo ser observado as funções paradigmas.

§ 2º - Podem ser compensadas antecipações salariais concedidas em 2024, considerando mês completo dezesseis dias trabalhados, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial da categoria, constante na cláusula seguinte.

§ 3º- Se houver diferença gerada com a aplicação do reajuste de 5% (cinco por cento), acrescida de juro e correção legais, será quitada na primeira folha de pagamento de salário após a assinatura desta CCT.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que as Empresas pagarão aos seus empregados piso salarial mensal no valor de um (1) salário mínimo previsto em lei acrescido de mais 10% do seu valor.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL OU SEGURO DE VIDA

No caso de falecimento de empregado que recebia valor de até dois salários mínimos mensais, as Empresas pagarão auxílio funeral, mediante apresentação de documentos por dependente ou responsável que encarregou-se do funeral, a importância correspondente a até dois salários mínimos.

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

§ 2º - Caberá aos dependentes ou familiares da pessoa falecida acionar a seguradora para receberem as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas.

CLÁUSULA SEXTA - ASSIDUIDADE

As empresas, com base em sua liberalidade, poderão conceder aos empregados que cumprirem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula o benefício referente à assiduidade.

§ 1º- Será devido o benefício ao empregado que cumprir integralmente sua jornada normal de trabalho durante o mês de referência, não sendo permitidos atrasos ou faltas, mesmo que justificadas por atestados de saúde ou disposições legais.

§ 2º- O benefício visa incrementar a pontualidade e assiduidade. Portanto, concessões de abono por parte da empresa serão atos de liberalidade, não constituindo direito futuro ou penalidades financeiras.

§ 3º- O benefício de assiduidade não se integrará em hipótese alguma ao salário contratual, devendo ser pago separadamente na folha de pagamento, não sendo salário ou incorporando-se à remuneração para fins de encargos trabalhistas e previdenciários.

§ 4º- Os empregados contemplados pelo Art. 62 da CLT não terão direito ao benefício mencionado, exceto por conveniência do empregador, mantendo-se as regras demais, quando aplicáveis.

§ 5º A empresa tem a prerrogativa de associar o pagamento do benefício de assiduidade à concessão de cesta de alimento, conforme disposição da cláusula 8ª deste instrumento coletivo. Neste caso, a empresa terá liberalidade de conceder o benefício de diversas maneiras, tais como, pelo fornecimento de cesta de alimento, podendo ser pela disponibilização de uma cesta com produtos fabricados pela empresa, ou através de um cartão benefício (auxílio refeição ou auxílio alimentação). A definição da modalidade de concessão fica sob a responsabilidade e preferência do empregador.

§ 6º- A escolha do método de pagamento do benefício também cabe exclusivamente ao empregador, o qual deverá buscar a opção que melhor se alinhe às necessidades operacionais e administrativas da empresa.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA SETIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS / PLR

Poderá a empresa ajustar pagamento de PLR do ano de 2024, 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 OITAVA - CESTA DE ALIMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados cesta de alimento no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) por mês (in natura ou via cartão), por mês trabalhado e sem que tal benefício não constitua parcela salarial ou base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

CLÁUSULA NONA - LANCHE OU REFEIÇÃO

As Empresas diariamente fornecerão, com cardápio e horário a seu critério, 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 - Empresas com turno de revezamento poderão fornecer alimentação *in natura* em um turno e vale- alimentação em turno diverso, sem que isso caracterize ato discriminatório.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

Se o empregado precisar usar transporte público, fará *jus* ao vale-transporte a ser fornecido pelas Empresas, conforme previsto na Lei 7.418, de 16-12-1985.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS COM PRESTADORES DE SERVIÇOS 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 stiag@stiag.org.br, ou por outro meio que julgar conveniente.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO EM CTPS

As Empresas deverão atualizar a CTPS digital, ou não, de seus empregados com informações sobre o contrato de trabalho e outras condições ajustadas, bem como todas as atualizações posteriores.

Parágrafo único - É de até 48 (quarenta e oito horas) o prazo para as Empresas devolverem a CTPS a empregado, após recebê-la para qualquer anotação.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 antes da data base, entre os dias 02 a 31 de dezembro de 2024, terá direito à indenização equivalente a um salário base vigente que será pago junto com as parcelas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO ESTÁVEL

Para que tenha validade e eficácia o pedido de demissão do empregado estável está condicionado à homologação e assistência do STIAG, consoante artigo 500 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA EM HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica estabelecido que assistência para homologação de TRCT poderá ser realizada pelo STIAG e também por:

- a. Ministério do Trabalho e Emprego
- b. Ministério Público do Trabalho
- c. Ministério Público Estadual de 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.

Parágrafo único - Para a homologação pelo STIAG ou pelas autoridades mencionadas, é obrigatório as Empresas apresentarem os seguintes documentos:

01. aviso prévio / pedido de demissão
02. CTPS com anotações atualizadas ou comprovante de baixa da CTPS digital
03. TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em cinco vias
04. do FGTS:
 - extrato analítico
 - guia de recolhimento digital da multa rescisória 40% sobre depósitos obrigatórios com comprovante de pagamento
05. formulário do seguro-desemprego
06. atestado de saúde ocupacional
07. carta de preposto
08. comprovante de recolhimento das contribuições de custeio estabelecidas nos dois últimos anos;
09. três últimos comprovantes de pagamento de salários
10. livro de registro de empregados
11. PPP preenchido
12. apólice do seguro negociados em instrumento anterior

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 aquitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

§ 2º- O valor da homologação do termo de quitação anual deverá ser pago diretamente para o STIAG, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), sendo que, quando as homologações forem fora das dependências do STIAG, a empresa também deverá efetuar o pagamento das despesas de locomoção e refeição do homologador.

§ 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 SETIMA - MODOS DE PAGAMENTO DE ACERTO RESCISÓRIO E DE ACORDO

Fica autorizado o pagamento do valor de acerto rescisório através de comprovado depósito na conta corrente do trabalhador e/ou, desde que por ele aceito, em cheque de emissão própria das Empresas, que não poderá ser cruzado e será identificado no campo de ressalva do TRCT.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO DADO PELAS EMPRESAS

Quando as Empresas tiverem 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 ao período trabalhado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO DE AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO TRABALHADO

Será indenizado e pago com as parcelas rescisórias o aviso prévio proporcional de três (3) dias por ano trabalhado nas Empresas, até o máximo de 60 (sessenta) dias, nos termos da lei 12.506 de 11-10-2011.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGESIMA- COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS LEGAIS E DE MENSALIDADE SOCIAL

- As Empresas terão que comprovar ao STIAG a quitação de:
- até dez (10) dias, com a entrega de cópia de GRCSU/Contribuição Sindical acompanhada da relação nominal de trabalhadores com os valores do respectivo desconto, conforme PN nº. 041 do TST.
- até cinco (5) dias úteis após o desconto de mensalidade social autorizada pelo empregado sócio do STIAG a Empresa lhe enviará cópia do respectivo comprovante com a relação nominal de quem se refere a mensalidade.

Parágrafo Único: O descumprimento dos prazos estabelecidos nesta cláusula estará sujeito a penalidade prevista na Cláusula Quinquagésima do presente Instrumento.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO ESPECÍFICA PARA PROMOÇÃO

Para qualificação/formação específica na área pretendida para promoção a cargo com salário superior ao exercido, obrigatoriamente, o empregado deverá submeter-se a treinamento, que poderá ser nas próprias Empresas, no máximo por até sessenta (60) dias, sem fazer jus a alteração salarial ou a receber diferença em relação ao treinador, e, desde que seja considerado apto e houver vaga, passará a exercer a nova função.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA PARA APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem faltando até 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à complementação dos requisitos exigidos para terem direito à aposentadoria pela Previdência Social e, cumulativamente, tiverem tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de no mínimo 05 (cinco) anos de serviço prestado para a mesma Empresa, fica assegurada 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 pelas Empresas 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 oito (8) dias após, confirmar por escrito o seu direito e apresentar às Empresas

documento/declaração do INSS comprovando o tempo que possui para se aposentar, após o que será extinto tal direito.

§ 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS DE TRABALHADORES EM UNIÃO ESTÁVEL OU HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos empregados que comprovarem união estável ou homoafetiva a garantia de todos os direitos previstos neste Instrumento, para resguardar interesses de companheiros e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO 5X1, 6X1, 6X2 E 12X36

As empresas poderão estabelecer jornada de trabalho de cinco (5) dias seguidos por um (1) dia de descanso (5x1); de seis (6) dias seguidos por um (1) dia de descanso (6x1); de seis (6) dias seguidos por dois (2) dias de descanso (6x2) e de doze (12) horas de trabalho seguidos por trinta (36) horas de descanso (12x36) observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente.

§ 1º - A alteração da escala 6x1 (turnos fixos) para 6x2 (turnos fixos), vice e versa, poderá ser total ou parcial, até o final da vigência da presente convenção coletiva, sem que seja considerado qualquer tipo de prejuízo ao empregado.

§ 2º - Fica autorizado a possibilidade de trabalho em domingos e feriados no cumprimento das cláusulas descritas no *caput*.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 correspondente 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 e o pagamento feito na folha de pagamento mensal de salário do mês posterior imediato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- BANCO DE HORAS

As empresas 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 48 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - TROCA DE 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, desde que seja documentado que houve a concordância de pelo menos sessenta por cento (60%) dos trabalhadores envolvidos na troca 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 VIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO

As empresas ficam autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada, previsto no § 3º do art. 71 da CLT, desde que sejam cumpridas integralmente as exigências quanto ao funcionamento de refeitório e os empregados não estiverem sob regime de horas suplementares, para menos de uma hora, em qualquer setor e/ou turno 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 - As Empresas poderão desobrigar o empregado que solicitar de registrar no cartão de ponto o horário de intervalo para refeição e descanso, ou, em substituição, pré-assinalar tal intervalo no cartão de ponto.

§ 3º - Caso o empregado que solicite a redução do intervalo intrajornada para menos de uma hora, a empresa não precisa apresentar as condições impostas no *caput* da presente cláusula.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PONTO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS

As partes convenientes estabelecem, de acordo com a Portaria/MTP nº. 671/21, artigos 74 e 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 marque o ponto de forma impressa e indelével, em cartão individual, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso e, se o empregado concordar, sem necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador.

§ 1º - Independentemente do extrato mensal fornecido, aos empregados fica facultado consultar no sistema de marcação de jornada os lançamentos que realizaram, no mês em vigência e/ou de meses anteriores.

§ 2º - Fica estipulada a hipótese de dispensa do registro ou pre-anotação dos intervalos para refeição, ou geração eletrônica nos cartões de ponto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO

As Empresas poderão decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção, com o registro das exceções à jornada ordinária de trabalho, ou seja, as alterações tais como horas extras e sobreavisos.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 o motivo das ausências acima, o empregado avisará à Empresa a necessidade de se ausentar e apresentará documento comprobatório no prazo máximo de quarenta e oito (48) horas subseqüentes ao retorno, sob pena de ser considerada falta injustificada.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TURNO ININTERRUPTO DE TRABALHO / REVEZAMENTO

Faculta-se a adoção do trabalho em turno ininterrupto de trabalho/revezamento, desde que observada a jornada 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 do TST, e assegurada uma folga semanal coincidente com o domingo ao menos uma vez por mês.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

As empregadas, e em comum acordo com as Empresas, poderão escolher iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrar uma hora mais cedo ou usufruir uma hora de descanso dentro da jornada, para fins de amamentar criança até que complete seis (6) meses de idade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

As Empresas concederão aos seus empregados o tempo necessário para a realizarem exames supletivo/EJA ou vestibular, justificando e abonando as faltas decorrentes, desde que avisem à empresa quarenta e oito (48) horas antes do início das provas e comprove a efetiva realização de exame até o dia anterior da apuração do ponto mensal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 o anteceder.

Parágrafo único - Com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um não pode 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 TRIGÉSIMA SETIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) E INSUMOS

EPI's de uso obrigatório, serão fornecidos pelas Empresas gratuitamente aos empregados que deverão usá-los sob pena de aplicação de advertência, suspensão ou dispensa por justa causa.

§ 1º - O empregado assinará a ficha de controle de EPI e insumos, apresentada pelas Empresas, e seguirá as orientações e procedimentos que receber sobre como os usar.

§ 2º - O empregado deve comunicar imediatamente o empregador o extravio ou estrago de EPI e de insumos sob sua responsabilidade.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES DE USO OBRIGATÓRIO

Os uniformes de uso obrigatório serão fornecidos, nunca menos de dois conjuntos por ano, gratuitamente pelas Empresas aos seus empregados que deverão usá-los exclusivamente durante o horário de trabalho.

§ 1º - Obriga-se o empregado a usar, exclusivamente quando estiver em serviço, e a zelar pela conservação dos uniformes, que são de propriedade da empresa, sendo que o seu mau uso motivará a aplicação de penalidade conforme dispõe a legislação vigente, conforme 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 - No ato da entrega do aviso de dispensa, as Empresas comunicarão ao empregado sobre a obrigatoriedade da devolução dos uniformes em seu poder.

§ 4º - É dever do empregado, até três (3) dias após o aviso prévio, devolver às Empresas uniformes e EPI's que delas receberam.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

As Empresas fornecerão água potável e manterão sanitários e vestiários a todos os trabalhadores no seu local de trabalho.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA – QUADRAGESIMA - TREINAMENTO SOBRE USO DE EPI

Através de pessoal habilitado e durante a jornada normal do expediente, as Empresas treinarão os novos empregados sobre uso adequado e obrigatório de EPI e sobre prevenção contra acidente de trabalho.

Parágrafo único - Os empregados assinarão termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções recebidas das Empresas no treinamento mencionado no *caput* desta cláusula.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS EXPEDIDOS POR PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Atestados assinados por profissionais de saúde, médicos, odontólogos, fisioterapeutas, psicólogos ou emitido por qualquer outro profissional da saúde que possa expedir tal documento 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.

§único: Quando se tratar de atestado de comparecimento, este deve conter a data e período que o empregado esteve naquele atendimento. Dessa forma, essas horas acrescidas de mais 1 (uma) hora – a título de deslocamento do empregado – serão abonadas.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ACIDENTE

As Empresas providenciarão acompanhante para a imediata remoção de empregado acidentado para atendimento em local apropriado e, logo após, avisará o ocorrido ao seu responsável legal ou a seus familiares.

Parágrafo único- As Empresas emitirão e entregarão CAT ao empregado acidentado e enviará cópia ao STIAG, até cinco (5) dias úteis após sua emissão.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As Empresas manterão nos estabelecimentos, 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 QUARTA - USO DE APARELHO CELULAR E OUTROS

Fica proibido o uso, no ambiente e durante o expediente de trabalho, de aparelho celular particular, fone de ouvido e outros eletrônicos que não sejam de uso necessário no serviço, por questão de higiene e existência de maquinário que exige completa atenção ante o risco de acidente de trabalho.

§ 1º - Nos períodos de intervalo para alimentação e descanso, em local previamente autorizado pelas Empresas como seguro para uso, o empregado poderá usar os citados aparelhos particulares.

§ 2º - O empregado infrator, gradativamente, sofrerá advertência, suspensão e, em caso de reincidência, poderá ser dispensado por justa causa.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As Empresas prestarão informações sobre os acidentes de trabalho ocorridos em suas dependências em até cinco (5) dias úteis após ser solicitado pelo STIAG.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

Convocações 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.

CONTRIBUIÇÃO À ENTIDADE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - Fica instituída contribuição assistencial profissional com base na CLT, art. 513, "e", e validada pelo STF - Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935 que fixou a tese: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição", em favor do STIAG, identificado no preâmbulo deste instrumento coletivo de trabalho.

§ 1º - Assembleia de trabalhadores realizada dia 23-10-2024 deliberou e autorizou a negociação deste instrumento e a instituição de contribuição assistencial profissional, no valor de 3% (três por cento) do salário base de março de 2025, sendo devida, exceto pelos associados do STIAG que pagaram mensalidade social dos doze meses do ano de 2024, por todos os empregados da categoria admitidos em 2024, pois beneficiados com a atuação da Entidade Sindical Profissional conveniente, resultando na garantia de:

- segurança jurídica nas relações e condições de trabalho entre empregados e empregadores;
- conquista de reajustes de salários e de cláusulas financeiras, avanço e/ou manutenção de benefícios;
- reajuste de piso salarial, 12 de salários, 13º, férias mais 1/3, reflexo em todos os adicionais da remuneração, FGTS, Seguro Desemprego, benefícios previdenciários e outros;
- fiscalização de seu cumprimento.

§ 2º - Através do site www.stiag.org.br os trabalhadores poderão acessar e conhecer os termos deste Instrumento Coletivo de Trabalho 2025, que contém o direito de apresentação de oposição contra a instituição da contribuição assistencial profissional, com prazo do dia 10-03-2025 até o dia 17-03-2025, com o envio direto, pelo e-mail stiag@stiag.org.br, de documento de oposição, que ficará arquivado no STIAG até 16-03-2027, feito com redação individual, sem copiar um do outro, escrito de próprio punho, necessariamente informando:

- que tomou conhecimento das condições contidas no Instrumento, referido no *caput* acima;
- número do PIS, do CPF e do telefone pessoal;
- data de admissão e atual função que ocupa na empresa;
- nome, endereço completo com CEP, CNPJ e e-mail da empresa em que trabalha.

§ 3º - Lista nominal dos empregados que apresentarem oposição conforme os §§ acima, até o dia 23-03-2025, será enviada pelo STIAG às respectivas empregadoras, através do e-mail informado no documento de oposição.

§ 4º - As empresas descontarão, da folha de pagamento de salários do mês de março de 2025, o valor da contribuição assistencial profissional dos seus empregados que não apresentaram oposição, tudo nos moldes estabelecidos no *caput* e §§ desta cláusula.

§ 5º - Até o dia 12-04-2025, a Empresa recolherá o total dos valores descontados de contribuição assistencial profissional, conforme o **§ 4º**, retro, para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação dos Estados de Goiás e Tocantins, STIAG, por qualquer um dos meios seguintes:

- boleto bancário, solicitado pelo e-mail stia@stia.org.br;
- pix cuja chave é 01668094000134;
- depósito na Caixa Econômica Federal, agência 0012, Op 003, conta corrente 2858-4.

§ 6º - Até o dia 17-04-2025, a Empresa enviará ao STIAG, cópia do comprovante do recolhimento, **§ 5**, acima, com relação nominal de seus empregados e os valores individuais de contribuição assistencial profissional descontados de cada um.

§ 7º - A Empresa assumirá a responsabilidade de recolher ao STIAG o valor da contribuição assistencial que não desconta do empregado que não apresentar oposição nos moldes desta Cláusula e seus §§.

§ 8º - Por mera liberalidade e como forma de premiar seus empregados, a Empresa poderá pagar ao STIAG, sob o título que lhe convier e sem deles descontar, o valor da contribuição assistencial profissional instituída nesta Cláusula, sem encargos sociais e sem compor a média salarial para qualquer efeito legal.

§ 9º - Conforme dispõe a ORIENTAÇÃO Nº 13 e na sua fundamentação, do CONALIS - Ministério Público do Trabalho, ficam todos cientes que será considerado antissindical, contra a entidade sindical profissional, o ato e/ou fato praticado por qualquer pessoa jurídica e/ou natural que leve o trabalhador a se opor à arrecadação de recursos para custear as atividades representativas e sociais do STIAG, seja coagindo, estimulando, auxiliando e/ou induzindo o empregado a resistir ao desconto da contribuição assistencial tratada no presente instrumento ou de qualquer outra espécie, podendo respectiva conduta ser denunciada aos órgãos competentes para apuração, inclusive no âmbito judicial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL/CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL

Conforme entendimento do STF no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), todas as empresas da categoria que não são associadas, incluindo as empresas enquadradas no Simples Nacional, deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial patronal, também conhecida como contribuição de fortalecimento sindical patronal, de acordo com o art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º - A contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal tem como principal finalidade viabilizar a implementação da negociação coletiva, compartilhando os custos por toda a categoria representada, independentemente da empresa ser associada ou não ao SINDTRIGO.

§ 2º - O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria no valor de R\$ 11.190,72 (onze mil cento e noventa e setenta e dois centavos), podendo ser parcelado em até 4 (quatro parcelas).

§ 3º - Será direcionado 20% (vinte por cento) do valor total da guia para a Federação das Indústrias do Estado de Goiás para que ocorra a recomposição da autonomia financeira do sistema sindical.

§ 4º - No caso de a empresa possuir matriz fora do Estado de Goiás e filiais localizadas na base de representação do SINDTRIGO, o recolhimento contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal será realizado por cada filial, com o valor calculado com base no faturamento individual de cada uma delas.

§ 5º - O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo SINDTRIGO, até o dia 20 de agosto de 2025. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição deverá enviar Email ao (sindtrigo@fieg.com.br) para o SINDTRIGO para que ocorra a negociação.

§ 6º - A ausência do pagamento da guia no prazo determinado resultará em uma multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso.

§ 7º - A falta de arrecadação da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical resultará na ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano, devido à falta de receita para financiar o processo de negociação.

§ 8º - Na assembleia geral extraordinária foi ainda garantindo que as empresas não associadas e que não concordam com o pagamento da contribuição assistencial possam confeccionar documento referente a carta de oposição da referida contribuição tendo prazo comum de 10 (dez) dias corridos, que deve ser contado à partir do dia seguinte da inserção da presente convenção coletiva no site do sindtrigo, qual seja: <https://sindtrigogo.sitedosindicato.com.br/> para se opor ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição diretamente no SINDTRIGO nos seguintes horários: 08h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira.

§ 9º - A título de divulgação o sindicato o SINDTRIGO deverá publicar em seu site comunicado a respeito da abertura do prazo de oposição ao pagamento da contribuição.

§ 10º - As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 8º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL

Qualquer condição mais favorável ao trabalhador, que entrar em vigor na vigência desta CCT, será negociada entre as entidades convenentes.

CLÁUSULA QUINQUAGESIMA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO PARA OS EMPREGADOS

As Empresas se obrigam a manter cópia deste Instrumento à disposição de todos para consulta dos interessados.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGESIMA PRIMEIRA – PENALIDADE

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial negociado nesta CCT, no mês da infração, por empregado e a qualquer das partes que descumprir qualquer de suas cláusulas.

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGESIMA SEGUNDA - FORUM CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS


Quaisquer dúvidas, controvérsias ou divergências suscitadas em torno das Cláusulas ora estabelecidas serão dirimidas na Comissão de Conciliação Prévia da categoria, e, se persistir, pela competente Superintendência da Secretaria de Previdência e Emprego antes da Justiça do Trabalho de Goiânia, GO, ou órgão judiciário competente.

Goiânia, 28 de fevereiro de 2025.

SERGIO
SCODRO:02
047427819

Assinado de forma digital por SERGIO SCODRO:0204742781
Dados: 2025.02.28 14:23:05 -03'00'

**SÉRGIO SCODRO
PRESIDENTE
SINDICATO MOINHOS DE TRIGO DA REGIAO CENTRO-OESTE
SINDTRIGO**

Documento assinado digitalmente
 ANA MARIA DA COSTA E SILVA
Data: 28/02/2025 15:23:41-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**ANA MARIA DA COSTA E SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE
GOIÁS E TOCANTINS
STIAG**