

**AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE**  
**TRABALHO**

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR039580/2024**

SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO EST GO TO, CNPJ n. 01.668.094/0001-34, localizado(a) à Rua 12 A, 221, Quadra 21 A Lote 11, 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 15/01/2024 no município de Goiânia/GO;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE TORREFACAO 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

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministerio do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR039580/2024, na data de 16/07/2024, às 16:31.

Goiânia/GO, 16 de julho de 2024.

*Log. Silva*

ANA MARIA DA COSTA E SILVA  
Presidente

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

**gov.br**

Documento assinado digitalmente  
JAQUES JAMIL SILVERIO  
Data: 17/07/2024 15:11:13-0300  
Verifique em <https://validar.itu.gov.br>

JAQUES JAMIL SILVERIO  
Presidente

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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE TORREFAÇÃO E MOAGEM DO CAFÉ DO ESTADO DE GOIÁS - SINCAFÉ, CNPJ 33.638.057/0001-70, sediado na na Rua 200, Qd. 67 C, Lt. 1/5, nº. 1.121, Edifício Pedro Alves de Oliveira, 1º andar, Setor Leste Vila Nova, Goiânia, GO, representado por seu presidente, JAIQUES JAMIL SILVÉRIO, 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 de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá empregados e empregadores / empresas industriais com ATIVIDADE ECONÔMICA PREPONDERANTE beneficiamento, torrefação e moagem de café, inclusive solúvel, e empacotamento, no Estado de Goiás, exceto as situadas em base territorial e/ou pertencentes a segmentos representados por outros sindicatos profissionais e patronais de igual Atividade Econômica Preponderante.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA – 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 5% do seu valor.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As Empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2024, reajuste salarial aplicado sobre o salário base de dezembro de 2023 no percentual de 4% (quatro por cento).

§ 1º - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2023 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.

§ 2º - Podem ser compensadas antecipações salariais concedidas em 2023, considerando mês completo dezois dias trabalhados, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial da categoria, constante na cláusula seguinte.

*Costa*

§ 3º - A diferença gerada com o reajuste de 4% (quatro por cento) poderá ser paga em 02 (duas) parcelas da seguinte forma: o reajuste do período de janeiro, fevereiro e março de 2024 poderá ser pago na folha de julho/2024 (que será paga em agosto); o reajuste do período de abril, maio e junho de 2024 poderá ser pago na folha de agosto/2024 (que será paga em setembro).

### **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.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - CESTA DE ALIMENTO**

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 base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

#### **CLÁUSULA OITAVA - LANCHE OU REFEIÇÃO**

As Empresas poderão fornecer, 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.

*Carolina*

§ 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 NONA - 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 - CONVÊNIO 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](mailto:stiag@stiag.org.br), ou por outro meio que julgar conveniente.

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO EM CTPS

As Empresas anotarão, na CTPS de seus empregados, 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO

*Carla Silva*

## ESTÁVEL

JAIQUES JAMIL  
SILVERIO:12190500  
168

Assinado eletronicamente por  
SILVERIO:12190500 em  
16/04/2016 10:14:23

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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 deverá ser pago diretamente para o STIAG, no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco 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

*Cezilva*

discriminadas no termo de quitação anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS LEGAIS E DE MENSALIDADE SOCIAL**

- As Empresas terão, para 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.

#### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA- 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.

*Carilva*

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

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 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.

### COMPENSAÇÃO DE JORNADA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

*C. Silva*

§ 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 VIGÉSIMA NONA - 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 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 subsequentes ao retorno, sob pena de ser considerada falta injustificada.

#### **TORNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- 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 SEGUNDA - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO**

*Carolina*

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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA- 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 SEXTA- 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 SÉTIMA - 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.

### **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA- ATESTADOS EXPEDIDOS POR PROFISSIONAIS DE SAÚDE**

Atestados assinados por profissionais de saúde, médicos, odontólogos, fisioterapeutas, psicólogos e outros 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 - 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 PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS**

*Carilva*

## **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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Fica instituída contribuição assistencial profissional com base na autorização dada pelo art. 513, "e", da CLT, e validada pelo 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,

*Uersilva*

identificado no preâmbulo deste instrumento coletivo de trabalho.

§ 1º - Assembleia de trabalhadores 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 janeiro de 2024, sendo devida, exceto para os associados, isentos conforme o caput desta cláusula, por todos os empregados da categoria admitidos até 30-04-2024, pois beneficiados com a atuação da mencionada Entidade Sindical Profissional e que resultou na garantia de:

- segurança jurídica nas relações e condições de trabalho entre empregados e empregadores;
- conquista de valor mínimo da cesta de alimentos, avanço e/ou manutenção de benefícios;
- reajuste de piso salarial, 12 meses de salários, 13º, férias mais 1/3, reflexo em adicionais insalubridade / periculosidade, FGTS, Seguro Desemprego, benefícios previdenciários e outros;
- fiscalização de seu cumprimento.

§ 2º - Os trabalhadores poderão acessar e conhecer os termos desta Convenção Coletiva de Trabalho 2024, através de sua publicação no site [www.stiag.org.br](http://www.stiag.org.br), no dia 15-07-24 que contém o direito de apresentação de oposição contra a instituição da contribuição negocial profissional, com prazo do dia 15-07-24 até o dia 20-07-24, das 08h às 17h, através do envio, pelo e-mail [stiag@stiag.org.br](mailto:stiag@stiag.org.br), de documento de oposição com redação individual, sem copiar um do outro, escrito de próprio punho, e informando necessariamente:

- que tomou conhecimento das condições contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2024;
- o número do PIS, do CPF e do telefone pessoal;
- o nome, endereço completo com CEP, CNPJ e e-mail da Empresa que o emprega.

§ 3º - Lista nominal dos empregados que apresentarem oposição conforme os §§ acima, até o dia 22-07-2024, será enviada pelo STIAG às respectivas empregadoras, através do e-mail informado no documento de oposição.

§ 4º - Exceto dos associados do STIAG que pagaram mensalidade social durante os doze meses do ano de 2023, a empresa descontará, da folha de pagamento de salários do mês de julho de 2024, 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 12-08-24, a empresa recolherá o total dos valores descontados de contribuição negocial profissional, conforme o § 4º, acima, para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação dos Estados de Goiás e Tocantins, STIAG, por meio de boleto bancário, solicitado pelo e-mail [stiag@stiag.org.br](mailto:stiag@stiag.org.br), ou através de depósito na Caixa Econômica Federal, agência 0012, Op 003, conta corrente 2858-4.

§ 6º - Até o dia 15-08-2024, a empresa enviará ao STIAG, cópia do comprovante do recolhimento, § 5º, retro, 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 descontar do empregado que não apresentar oposição nos moldes dos §§ acima.

*Legião*

§ 8º - Por mera liberalidade e como forma de premiar seus empregados, a empresa poderá pagar, sob o título de sua conveniência 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 trabalhador 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.

§10º - O sindicato dos trabalhadores informa que o direito de oposição enviado pelos trabalhadores será arquivado no acervo da entidade até o dia 31/12/2024. Após este prazo, o sindicato estará autorizado a descartar tais documentos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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, sejam elas associadas ou não 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 SINCAFÉ.

§ 2º - O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria conforme o seu capital social e indicação do valor na tabela abaixo:

<b>TABELA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2024</b>		
<b>FAIXA</b>	<b>CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (EM R\$)</b>	<b>VALOR A PAGAR (EM R\$)</b>
1	0,01 a 20.000,00	400,00
2	20.000,01 a 40.000,00	1.000,00
3	40.000,01 a 250.000,00	2.000,00
4	250.000,01 a 10.000.000,00	15.000,00
5	10.000.000,01 a 35.000.000,00	23.000,00
6	35.000.000,01 a 100.000.000,00	33.000,00
7	100.000.000,01 acima	43.000,00

*Carilua*

§ 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 SINCAFÉ, 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 SINCAFÉ, até o dia 20 de agosto de 2024. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição deverá enviar Email ao (SINCAFÉ@fieg.com.br) para o SINCAFÉ 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 ao do dia da inserção da convenção coletiva no site do SINCAFÉ (<http://www.sindicatodaindustria.com.br/sincafego>) para se opor ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição diretamente no SINCAFÉ nos seguintes horários: 08h00 às 12h00 e das 14h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira.

§ 9º - A título de divulgação o sindicato o SINCAFÉ deverá publicar em seu site (página principal) 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, sendo elas associadas ou não.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA- CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL**

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

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

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA QUINQUAGESIMA - 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 acordante.

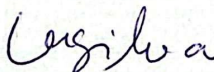
Goiânia/GO, 12 de julho de 2024.

JAQUES JAMIL  
SILVERIO:12190500168

Assinado de forma digital por JAQUES JAMIL  
SILVERIO:12190500168  
Dados: 2024.07.10 14:44:35 -03'00'

**JAQUES JAMIL SILVÉRIO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DO CAFÉ NO ESTADO DE GOIAS**



**ANA MARIA DA COSTA E SILVA  
PRESIDENTE**

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