



Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Alimentação dos
Estados de Goiás e Tocantins

ORIGINAL



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2020

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2020 que celebram, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO ARROZ DO ESTADO DE GOIÁS (SIAGO)**, CNPJ 01610575/0001-99, registro MTb 00119014007/9, com Sede na Rua 200, Qd. 67 C, Lts. 01 a 05, nº 1121, Setor Leste Vila Nova, Goiânia/GO, e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS (STIAG)**, CNPJ 01668094/0001-34, registro MTb 327.411/71, com sede na Rua 12-A nº 235, Setor Aeroporto, Goiânia/GO, por seus representantes legais que no final subscrevem, na forma dos artigos 611 e seguintes, da CLT, e mediante as cláusulas seguintes.

1ª VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA: A vigência da presente CCT é de 01 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e abrangerá todas as empresas e todos os trabalhadores com vínculo empregatício relativo ao CNPJ das indústrias da categoria enquadrada nos Sindicatos que a subscrevem, nas respectivas bases territoriais.

§único: Os sindicatos convenientes, conforme consta do *caput*, mantêm 01 de janeiro como data base para empregados e empregadores da categoria.

2ª REAJUSTE SALARIAL: Fica concedido, a todos os trabalhadores da categoria abrangida pelos Sindicatos convenientes, reajuste salarial aplicado sobre os salários de 31/12/2019, no percentual correspondente ao índice de 4,48% (quatro vírgula quarenta e oito por cento), aplicado sobre os salários do mês de janeiro de 2020.

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

§2º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2019 e proporcionalidade, considerando mês completo de dezesseis dias trabalhados no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao salário mínimo.

Caçilva

Alexandre de Oliveira Paula
CPF: 292.112.981-72

§3º Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2019 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão de 1/12 avos, a contar do mês de admissão, observado o previsto no *caput* e parágrafo segundo desta cláusula.

3ª PISO SALARIAL: Fica garantido piso salarial mensal no valor de R\$1.075,00 (um mil e setenta e cinco reais).

4ª DESCANSO: Será considerado dia de descanso remunerado o dia de finados.

5ª JORNADA DE TRABALHO 5x1, 6x2 e 12x36: Fica autorizado as empresas estabelecerem jornada de trabalho de cinco dias seguidos por um de descanso (5x1), seis dias seguidos por dois de descanso (6x2) e doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso (12x36), observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente.

§1º Para o labor na forma autorizada nesta cláusula, ficam as empresas obrigadas a elaborar prévia e mensalmente uma escala que contemple o gozo de pelo menos uma folga semanal em dia de domingo para todos os empregados.

§2º Poderá a empresa aplicar medida disciplinar, na forma da lei, ao empregado que venha a faltar em dias para os quais esteja escalado para trabalhar.

6ª COMPENSAÇÃO DE HORAS/DIAS ÚTEIS INTERCALADOS COM DIAS NÃO ÚTEIS: As empresas poderão estabelecer programa de compensação de horas/dias úteis intercalados com domingos e feriados, ou entre fins de semana, carnaval, Natal e Ano Novo, concedendo aos empregados um período de descanso mais prolongado, nos termos do art. 59, *caput* e §§, da CLT.

7ª BANCO DE HORAS: As empresas poderão dispensar o acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, via regime de Banco de Horas, na proporção de uma por uma, de maneira que não exceda, no período máximo de 01 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos da legislação vigente.



Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Alimentação dos
Estados de Goiás e Tocantins



§1º As horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sábado serão remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal ou poderão ser compensadas com a utilização do banco de horas sem acréscimo, na proporção de uma para uma.

§2º As horas extraordinárias trabalhadas no descanso semanal remunerado ou nos feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal ou poderão ser compensadas com a utilização do banco de horas sem acréscimo, na proporção de uma para uma.

§3º A existência de horas negativas faculta a Empresa convocar o Empregado a compensá-las, através da jornada extraordinária, sob pena de ter as respectivas horas descontadas de seu salário mensal e/ou sofrer aplicação de medida disciplinar.

§4º No ato da rescisão contratual serão aplicadas as seguintes regras:

- a. **HORAS POSITIVAS:** A Empresa indenizará as horas extras em sua rescisão contratual.
- b. **HORAS NEGATIVAS:** a Empresa descontará as horas extras até o limite de 60 horas, excedendo este número elas deverão ser anistiadas.

§5º Ocorrendo aviso prévio trabalhado a Empresa decidirá pela compensação ou pelo pagamento das **HORAS POSITIVAS**, bem como pelo desconto das **HORAS NEGATIVAS**, conforme estabelece o parágrafo 4º da presente cláusula, sem prejuízo da redução de jornada, se for o caso, prevista em lei para este período.

8ª REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA: Com fundamento no que dispõe o art. 611-A, inciso III, e parágrafo único do art. 611-B, da CLT, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo para refeições e descanso, previsto no parágrafo terceiro do art. 71 da CLT, de 01h00min para no mínimo 00h30min, em qualquer setor e/ou turnos de trabalho.

§1º A redução para intervalo de refeição e descanso na forma prevista no caput desta cláusula acarretará a redução de forma proporcional no início ou no final da jornada de trabalho.

§2º A redução proporcional no início ou no final da jornada de trabalho poderá ser compensada via banco de horas.

§3º As empresas poderão desobrigar os empregados do registro do horário de intervalo para refeição, lanche e descanso.

Jerry Alexandre de Oliveira Pa
CPF: 292.112.981-72

9ª REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS: As partes acordam, de acordo com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que as Empresas poderão adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de dados, ficando também autorizada a não necessidade de impressão do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”.

§1º Independente do extrato mensal a ser fornecido aos empregados, a estes fica facultado consultar no sistema de marcação de jornada os lançamentos por eles realizados, em qualquer dia, seja no mês em vigência como de meses anteriores.

§2º Fica autorizada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição, sendo os mesmos pré-anotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.

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

§4º A empresa poderá decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção, no qual ocorre o registro das exceções à jornada ordinária de trabalho, sendo registrado apenas as exceções (alterações) da jornada de trabalho, tais como horas extras e sobreavisos. Neste sistema as empresas também ficam autorizadas pela não necessidade de impressão do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”, conforme o caput desta cláusula.

10ª ALIMENTAÇÃO: As empresas poderão fornecer um lanche diário aos empregados com cardápio e horário a seu critério, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos trabalhadores.

§único: O tempo dispensado ao lanche ou desjejum, no início ou durante a jornada de trabalho, não será caracterizado tempo a disposição do empregador.

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

§1º Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente quando em serviço, por se tratar de material de propriedade da empresa.



Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Alimentação dos
Estados de Goiás e Tocantins



O mau uso do uniforme pelo empregado, dentro ou fora das dependências da empresa, motivará advertência, suspensão ou dispensa por justa causa conforme a reincidência ou gravidade do ato.

§2º A substituição dos uniformes será feita mediante a entrega do que estiver considerado inservível, no prazo nunca inferior a seis meses de uso da vestimenta a ser substituída.

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

§4º É dever do empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 3% sobre o piso salarial da categoria por uniforme completo a ser descontado de sua rescisão contratual.

12 DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) e INSUMOS:

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

§1º O empregado deve seguir as orientações e procedimentos fornecidos pela empresa sobre o uso do EPI e insumos.

§2º O EPI e/ou insumos danificados ou extraviados por culpa exclusiva do empregado poderão ser cobrados e descontados no salário do empregado.

§3º O empregado deve comunicar imediatamente o empregador acerca do extravio ou estrago de EPI e insumos.

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

13 TAXA NEGOCIAL PATRONAL: As empresas abrangidas pela presente CCT, associadas ou não, são obrigadas a recolher ao SIAGO taxa negociada patronal no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), até o dia 15-03-2020, para cobrir as despesas oriundas da elaboração, manutenção e custeio da presente negociação coletiva.

§único: Após o vencimento, o valor será acrescido de juros legais, comissão de permanência e o título sujeito a protesto 10 (dez) dias após o vencimento.

Handwritten signature in blue ink.
Larry Alexandre de Oliveira Pa
CPF: 292.112.981-72



Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Alimentação dos
Estados de Goiás e Tocantins



14 TAXA DE HOMOLOGAÇÃO CONVENCIONAL: As empresas associadas ao SIAGO e abrangidas pela presente CCT recolherão ao Sindicato Profissional conveniente (STIAG) taxa de homologação convencional, a título de pagamento antecipado por homologações do TRCT dos empregados da base, via depósito ou transferência bancária na conta corrente nº 2858-4, agência 0012, da Caixa Econômica Federal, até o dia 20 de março de 2020, o valor correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) da folha de pagamento dos salários do mês de fevereiro de 2020, sem qualquer ônus para os trabalhadores.

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

15 JOVEM APRENDIZ: A contratação de jovem aprendiz será feita para os cargos que demandem aprendizagem, conforme determina o art. 429 da CLT.

§1º Para fins de apuração da base de cálculo será considerada a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando desde já excluídos da base de cálculo da cota de aprendiz as seguintes funções:

- a) Funções que não demandem aprendizagem.
- b) Funções em que não é permitido o trabalho de Jovens Aprendizes.
- c) Funções que, em virtude da lei, exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior.
- d) Funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 da CLT.
- e) Funções ocupadas por trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário, instituído pelo art.2º da Lei nº. 6019 de 3 janeiro de 1974.


Jerry Alexandre de Oliveira
CPF: 292.112.981-72

§2º Ficará excluída da base de cálculo a cota dos jovens aprendizes já contratados, a cotas de pessoas com deficiência (PCD) e outras cotas que vierem a ser contratadas.

§3º As empresas terão prazo de 30 (trinta) dias para a substituição de jovem aprendiz que tenha finalizado seu contrato.

16 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD: Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá servir de base de





Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Alimentação dos
Estados de Goiás e Tocantins



cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando desde já excluída a cota dos jovens aprendizes, a cota do PCD já contratada e outras cotas que vierem a ser contratadas.

§único: No caso de impossibilidade do cumprimento da cota do PCD pela empresa, o Sindicato Laboral emitirá Declaração de Impossibilidade do Cumprimento da Cota ante a comprovação da tentativa de contratação da cota PCD pela empresa.

17 UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES: Por motivo de segurança e para evitar acidentes, fica proibido o uso de aparelho celular particular, fones de ouvido e outros eletrônicos que não sejam de uso em serviço no ambiente de trabalho e durante o expediente.

§1º Apenas nos períodos de intervalo para alimentação e em local autorizado e indicado previamente pela empresa como seguro para uso, o empregado poderá usar do telefone celular particular.

§2º O empregado infrator sofrerá advertência e, posteriormente, suspensão e, em caso de reincidência, poderá ser dispensado por justa causa, pois as empresas do setor possuem maquinário que exigem completa atenção ante o risco de acidente de trabalho.

18 ATESTADO MÉDICO: O trabalhador que se ausentar por motivo de doença deverá apresentar à empresa, no prazo de 48 horas após a data de emissão, o respectivo atestado médico para fins de abono de falta.

§1º O atestado médico deverá conter obrigatoriamente o CID, nome, assinatura e CRM do médico.

§2º Se for comprovada fraude na apresentação do atestado médico, a empresa poderá colocar em prática todas as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado médico falso é crime. Esse aspecto está previsto no Código Penal Brasileiro nos artigos 297 e 302. Sendo assim, o colaborador poderá ser demitido por justa causa.

19 DA FORMALIZAÇÃO DA TROCA DO DIA DE FERIADO: Atendendo interesse das partes convenientes, as empresas ficam autorizadas a trocar trabalho

Alexandre de Oliveira Pa
CPF: 292.112.981-72

em dia feriado por folga em dia útil e, em compensação, conceder folgas em maior número de dias seguidos, ao total ou a parte dos seus empregados.

20 DO TRABALHO AO DOMINGO: A empresa poderá convocar o empregado para trabalhar no domingo sem conceder-lhe folga antecipada, ficando a empresa obrigada a conceder folga na semana subsequente ao fato.

21 COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Por ocasião do pagamento dos salários as empresas fornecerão aos seus empregados demonstrativo ou contracheque constando o pagamento da remuneração.

22 CONCESSÃO DE FÉRIAS: O início das férias coletivas ou individuais, integrais, ou não, não poderá coincidir com domingos, feriados, ou dias já compensados, exceto em relação ao turno de revezamento, cujo início não poderá ser em dia de repouso.

§1º Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas no mesmo número de dias compensados.

§2º Os 30 (trinta) dias de férias poderão ser divididos em até três períodos, desde que um deles seja de no mínimo 14 dias.

§3º A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo-lhe assinar a respectiva comunicação.

§4º Poderão as empresas antecipar o gozo de férias coletivas ou individuais para os empregados, mesmo para os que ainda não façam jus à concessão.

23 FATO NOVO: Os sindicatos convenientes se comprometem a discutir a presente CCT sempre que surgir um fato novo ou um deles sentir-se prejudicado.

24 LICENÇA PRÊMIO: Para os empregados que completarem 10 (dez) anos de trabalho na mesma Empresa, será concedida uma única licença prêmio remunerada de 30 (trinta) dias, podendo ser indenizada por valor correspondente.

25 ESTABILIDADE POR DIREITO À APOSENTADORIA: É garantido aos empregados o emprego, ou os salários, durante o período de 12(doze) meses que antecederem a data que adquirirem o direito à aposentadoria voluntária, pela Previdência Social, seja ela proporcional ou integral, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5(cinco) anos, conforme o Precedente Normativo nº 85 do TST.

§1º Para fazer *jus* ao direito garantido nesta cláusula, deverá o empregado, que receber aviso prévio, fazer alegação imediata e por escrito do seu direito e apresentar à empresa documentos ou declaração do INSS, comprovando o tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria, no prazo máximo de 5 dias após receber a comunicação do desligamento, após o que, se não for observado, extingue o direito à garantia do emprego ou dos salários previstos no *caput* desta Cláusula.

§2º O empregado poderá buscar auxílio do sindicato laboral para levantamento dos documentos mencionados no parágrafo anterior desta cláusula.

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

26 COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS: Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical acompanhada da relação nominal de trabalhadores com o respectivo desconto, conforme PN nº 041 do TST, serão fornecidas pelas empresas aos Sindicatos Profissionais quando por ele solicitado.

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

27 SEGURO DE VIDAS E SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA: Por esta cláusula fica convencionado que as empresas poderão contratar seguro de vida em favor de todos os seus trabalhadores. Sendo que o referido benefício não caracterizará salário 'in natura' por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma na remuneração do trabalhador.

Único: Em caso de rescisão do contrato de trabalho o empregado perderá automaticamente o direito aos benefícios do Seguro de Vida de que trata essa cláusula.



Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Alimentação dos
Estados de Goiás e Tocantins



28 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA/ CCP: Nos termos da lei nº. 9.958 de 12-01-2000, fica mantida a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia / CCP, conforme Regimento Interno, ora ratificado, com a participação de dois representantes das partes convenientes, sem qualquer hierarquia ou subordinação entre os seus membros.

§1º O comparecimento perante a Comissão de Conciliação Prévia é OBRIGATÓRIO, sendo pressuposto processual em reclamatória trabalhista.

§2º O objetivo da CCP será o de conciliar o conflito individual do trabalho advindo da relação de emprego, sendo certo que para exercitar tal mister e face ao seu caráter intersindical a CCP será sempre paritária, sendo composta de 02 (dois) representantes titulares e iguais número de suplentes para cada bancada, indicados, por escrito, pelas respectivas entidades convenientes.

§3º Os membros titulares ou suplentes da Comissão deverão ter noção acerca da legislação trabalhista, podendo ser substituídos a qualquer tempo.

§4º Caso haja necessidade de substituição de qualquer membro, seja esse titular ou suplente, o substituto deverá ser indicado, por escrito, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

§5º As indicações ou substituições poderão ser realizadas por meio de correspondência escrita entre os sindicatos convenientes.

§6º Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação entre os membros da Comissão instituída.

§7º A Comissão atuará em todos os casos em que o empregado ou o empregador manifestar interesse em apresentar demanda e reunir-se-á de 15 em 15 dias em local que será determinado pelas partes na instalação da comissão.

§8º A Comissão terá o prazo de 10 dias, a partir da apresentação da demanda, para realização da sessão de tentativa de conciliação.

§9º De conformidade com o volume de questões colocadas à apreciação, a Comissão poderá, por decisão da totalidade de seus membros, alterar a frequência ou o local anteriormente acertado.

§10º As sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença de, no mínimo, dois membros, observada a paridade das partes interessadas.

Jerry Alexandre de Oliveira F
CPF: 232.112.981-72

§11º Empregado e empregador comparecerão pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação para a qual tenha sido convocado, podendo o empregador fazer-se representar por preposto expressamente autorizado a conciliar.

§12º Poderão ser submetidas à Comissão demandas:

- a) durante a vigência do contrato de trabalho;
- b) após a dissolução do vínculo empregatício, observado o prazo prescricional, de 02 (dois) anos;
- c) com a finalidade de extinguir o contrato de trabalho através de transação entre as partes.

§13º As demandas serão formuladas diretamente pelos interessados, por escrito ou reduzidas a termo por qualquer dos membros da Comissão, em observância ao disposto no § 1º do artigo 625-D, da CLT.

§14º Recebida a demanda mediante protocolo, a Comissão, primeiramente, designará dia e hora para a realização da sessão de tentativa de conciliação, dando ciência prévia ao demandante. No prazo de 48 horas, dará ciência, por meio inequívoco, dessa designação à parte contrária, acompanhada do teor da demanda.

§15º Esgotado o prazo de quinze dias de que trata o parágrafo primeiro, o não-comparecimento de qualquer das partes à sessão de tentativa de conciliação será considerado como conciliação frustrada, a qual deverá constar expressamente em ata, salvo se houver justificativa e solicitação subscrita por ambas às partes postulando data para nova tentativa.

§16 Havendo acordo, será lavrado o Termo de Conciliação, em, no mínimo, três vias, assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, constando o nome das partes, a discriminação do objeto demandado, o resultado da avença, com todas as suas condições e prazos, fornecendo-se uma via ao empregado e outra ao empregador.

§17º O Termo de Conciliação constituirá título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

§18º As entidades convenientes das categorias conciliadas receberão cópias dos termos de conciliações realizadas.

§19º Não havendo conciliação a Comissão fornecerá aos interessados Declaração de Tentativa Conciliatória Frustrada, com a descrição de seu objeto, que poderá ser anexada à eventual reclamação trabalhista.

§20º Será cobrado de quem solicitar a conciliação junto a Comissão de Conciliação Prévia o valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais) e se realizada a conciliação será cobrado percentual de 6% sobre o valor do acordo firmado.

§21º Do valor acordado, 50% (cinquenta por cento) será destinado ao Sindicato Laboral e 50% (cinquenta por cento) será repassado para o Sindicato Patronal.

§22º A responsabilidade financeira com a manutenção e o funcionamento da Comissão será suportada, em partes iguais entre as partes convenentes.

§23º Os valores arrecadados serão recolhidos em estabelecimento bancário, em contas de titularidades das respectivas partes convenentes, devendo a sua movimentação ser feita por suas diretorias.

§24º A execução judicial de acordo não cumprido será promovida na Justiça do Trabalho, de conformidade com o estabelecido nos Artigos. 876 e 877-A, da CLT.

§25º As partes convenentes darão ampla divulgação da criação da presente Comissão às categorias representadas.

§26º A Comissão será instalada imediatamente após a assinatura e registro junto ao MTE deste Termo de Convenção Coletiva de Trabalho.

§27º Os sindicatos, após o registro deste Termo de Convenção Coletiva de Trabalho junto ao MTE, não poderão alegar qualquer motivo impeditivo para o não comparecimento nas sessões, bem como qualquer motivo para não cumprir as obrigações estipuladas no presente termo.

§28º Instalada a Comissão qualquer das partes que faltar às sessões deverá pagar a outra multa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), por cada dia de ausência.

29 PENALIDADES: Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do menor salário pago pela empresa, no mês da infração, à parte que descumprir qualquer condição desta CCT.

§1º Sua aplicação só se efetivará após notificação com prazo de 30 (trinta) dias para sua regularização.

§2º Os valores das multas aplicadas às empresas reverterão em favor dos empregados, salvo se a infração não os atingir diretamente, quando, então, reverterão em favor do Sindicato Profissional correspondente.

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

31 CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS: Quaisquer dúvidas ou controvérsias suscitadas em torno das cláusulas ora convencionadas serão dirimidas na Superintendência do Ministério do Trabalho e Emprego em Goiânia, GO, e, caso persistirem, junto ao órgão judiciário competente.

E, por estarem, assim justos e convencionados, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor, para que produza os seus efeitos legais e jurídicos.

Goiânia, 29 de janeiro de 2020.



Jerry Alexandre de Oliveira Paula
CPF: 292.112.981-72

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO ARROZ NO ESTADO DE GOIÁS

Jerry Alexandre de Oliveira Paula

Presidente

CPF. 292.112.981-72



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

Ana Maria da Costa e Silva

Presidente

CPF. 056.747.271-04