

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

Setor Cerealistas

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE UBERLÂNDIA - STIAU**, código entidade sindical n.º 914.603.834.07111-0 e CNPJ/MF n.º 25.634.452/0001-56, com sede na Rua Benjamim Constant, n.º 529, Bairro Aparecida, CEP 38400-678, na cidade de Uberlândia, neste ato representado por seu presidente e representante legal, Humberto de Barros Ferreira, portador do CPF n.º 672.080.456-15, doravante denominado **SINDICATO PROFISSIONAL**, de outro lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO ARROZ DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, código de entidade sindical n.º 001.086.01547-6 e CNPJ/MF n.º 21247895/0001-33, com sede na Rua República da Síria, n.º 510, Uberlândia, MG, neste ato representado por seu presidente, **JORGE TADEU ARAÚJO MEIRELES**, portador do CPF n.º 272.098.226-15, doravante denominado **SINDICATO ECONÔMICO**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

01 - Reajuste Salarial

Os salários dos empregados das empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2023, com a aplicação do percentual de **5,06** (cinco vírgula zero seis por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2023, para todas as faixas salariais.

Parágrafo Primeiro: Do reajuste salarial mencionados no CAPUT, serão compensadas todas as antecipações ou reajustes salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01 de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023, respectivamente, salvo os resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, aumento real, transferência de localidade e de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

02 - Piso Salarial

A partir de 01 de setembro de 2023 e no decorrer da vigência da presente Convenção, será devido a todos os empregados da categoria econômica conveniente um piso salarial de **R\$ 1501,50** (um mil quinhentos e um reais e cinquenta centavos), piso este reajustável nas mesmas datas e pelos mesmos índices gerais que venham a beneficiar a categoria profissional.

Parágrafo Único: Caso o valor do salário mínimo, reajustado na vigência do presente instrumento, venha a ficar superior ao valor do piso salarial previsto no caput, passa a vigorar o de maior valor.

03 - Horas Extraordinárias

A) Dias Normais de Trabalho

Estabelece-se o adicional de hora extra no percentual de **75% (setenta e cinco por cento)**, devendo incidir sobre o salário hora diurno ou, quando for o caso, sobre o salário acrescido do adicional noturno. As horas extras restringem-se aos casos de absoluta necessidade.

B) Dias de Repouso, Feriados ou Folgas

O trabalho em dias de repouso e feriado será remunerado como horas extras com o adicional de **200% (duzentos por cento)**, desde que não haja folga compensatória, ou não advenha de necessidade originária de casos fortuitos ou de força maior, quando o adicional será o de Lei.

C) Limite de Compensação de Folgas com Horas Suplementares

O regime de compensação de horário de trabalho durante a semana não poderá ultrapassar, a cada dia, o limite máximo de 10 (dez) horas de trabalho, sob pena de serem pagos, com o adicional de horas extras, os excedentes do referido limite.

D) Compensação de Dia Útil intercalado com Feriado ou Fim de Semana

As empresas poderão liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação dos respectivos dias, desde que aceitas pelos empregados e observadas as normas pertinentes aos trabalhadores menores.

E) Reuniões e Cursos Obrigatórios

Assegura-se ao empregado o direito ao recebimento de horas extras, quando for compelido a participar de reuniões designadas pelo empregador, desde que ultrapassem o horário normal de trabalho.

F) Proibição de Exigência a Trabalhador Estudante

Fica proibida a exigência de prestação de serviços extraordinários por empregados estudantes, quando prejudicarem o comparecimento tempestivo às aulas, ressalvadas as hipóteses de força maior ou serviços inadiáveis, previstas em Lei.

04 - Adicional Noturno

O trabalho em horário noturno, previsto em lei, será remunerado com o adicional de **50% (cinquenta por cento)**, exceto na hipótese do vigia propriamente dito ou se o trabalho advier de necessidades oriundas de caso fortuito ou força maior, quando o adicional será de **30% (trinta por cento)**.

05 - Salário de Ingresso

Nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior ao do empregado de menor salário em cargo ou função idêntica, exceto se este contar, na função, mais de 2 (dois) anos que aquele, não se considerando vantagens pessoais.


STIAU

06 - Salário Substituição

Assegura-se ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao do substituído, sem as vantagens pessoais, desde que a substituição não seja eventual.

07 - Adiantamento de Parcela do 13º Salário

As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente passarão a efetuar, automaticamente, o adiantamento de **50% (cinquenta inteiros por cento)** do 13º Salário, prevista nas Leis 4.090 de 13/07/62 e 4.749 de 12/08/65, quando da concessão das férias.

Parágrafo Primeiro: É facultada ao trabalhador a dispensa deste benefício manifestando-se, por escrito, na mesma data da comunicação da concessão das férias;

Parágrafo Segundo: Ocorrendo variação salarial após o adiantamento parcial do 13º Salário, a diferença será paga ao trabalhador até o dia 20 de dezembro do respectivo ano.

08 - Promoções

As promoções de trabalhadores para cargos de nível hierarquicamente superior ao exercido poderão ter um prazo experimental de 90 (noventa) dias, sendo que, nos primeiros 30 (trinta) dias, perceberá o trabalhador **50% (cinquenta inteiros por cento)** da diferença do salário do cargo atual para o do cargo proposto, a título de "Abono Suplementar de Experiência". A partir do 31º dia até o 90º dia, será pago, sob o mesmo título, o equivalente a diferença integral entre o valor do salário do cargo atual e do cargo proposto. O citado "abono" terá caráter transitório, relativo apenas aos períodos acima especificados, e não se incorporará ao salário, extinguindo-se após a oficialização do trabalhador no cargo proposto, com a incorporação do mesmo ao salário, a título de "promoção", ou através do remanejamento do trabalhador ao cargo de origem, em se constatando a sua inadequação ao novo cargo, retornando, portanto, ao salário que recebia anteriormente.

Parágrafo Único: O "Abono Suplementar de Experiência" de que trata este item será adicionado ao salário-base do trabalhador em experiência, para todos os efeitos remuneratórios, excetuando as verbas rescisórias.

09 - Preenchimento de Vagas - Preferência

Para preenchimento de vagas nas empresas, dar-se-á preferência aos trabalhadores que já fazem parte do quadro funcional da mesma, desde que atendam aos requisitos exigidos pela função e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

10 - Estudante - Estágio

As empresas garantirão estágio aos seus trabalhadores, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.

11 - Rescisão Contratual

A) Assistência Sindical - Homologação de Rescisão de Contrato

As partes convencionam que a assinatura do instrumento de rescisão ou recibo de quitação das verbas rescisórias dos trabalhadores com mais de 1 (um) ano de trabalho na empresa será sempre realizada com a assistência do STIAU, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do vínculo empregatício, salvo em caso de demissão por justa causa, até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

B) Aviso Prévio - Dispensa do Cumprimento por Escrito - Conseqüências

Desde que o empregador desobrigue expressamente o empregado do cumprimento do aviso prévio, colocando-o, porém, à sua disposição, o aviso transforma-se em indenizado, devendo as diferenças salariais resultantes de sua projeção serem pagas no prazo de 10 (dez) dias a contar da constituição do direito.

C) Rescisão Contratual - Justa Causa - Comunicação por Escrito

O empregador fica obrigado a comunicar ao empregado, por escrito, a sua dispensa, com expressa menção dos fatos que a determinaram, sob pena de presumir-se que não houve dispensa ou, se admitida pelo empregado, que foi levada a efeito sem justa causa. Faculta-se ao empregador remeter à entidade sindical representativa da categoria profissional cópia do comunicado da dispensa nos casos de recusa do empregado em recebê-la, salvo se houver Conselho Paritário de Empresa no estabelecimento, a quem será dada ciência do fato.

D) Aviso Prévio - Majoração

As empresas concederão ao empregado, além do aviso prévio previsto em Lei, mais 01 (um) dia para cada ano de vigência do contrato de trabalho, independentemente de sua idade.

E) Carta de Apresentação ou Referência

Quando solicitada pelo empregado dispensado, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional, desde que conste de seus registros.

Parágrafo Único: As empresas deverão dar baixa na carteira de trabalho do trabalhador na data de seu efetivo desligamento.

F) Pedido de Dispensa de Aviso Prévio

Poderão as empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente, mediante solicitação escrita do trabalhador, em desligamento por "Pedido de Dispensa", liberá-lo do cumprimento do aviso prévio, sem qualquer ônus para as partes, limitando-se, porém, os direitos do trabalhador, até a data da aceitação, por parte das empresas, do pedido de liberação. Fica acordado que o prazo máximo para acerto, neste caso, será até o 10º (décimo) dia contado da data de aceitação, pela empresa, do pedido de liberação, limitado, porém, ao prazo máximo estabelecido no parágrafo 6º do Art. 477, da C.L.T.

Parágrafo Único: No caso de cumprimento de aviso, fica garantido que o máximo de dias a ser trabalhado é de 30 (trinta) dias, independentemente da quantidade de anos trabalhadores na empresa.

G) Dispensa do Cumprimento de Aviso Prévio - Obtenção de Novo Emprego

Provando o trabalhador a obtenção de outro emprego, no curso do aviso prévio por pedido de demissão, ficará o mesmo dispensado do cumprimento do restante do aviso, desobrigando-se as empresas do pagamento dos dias restantes não trabalhados.

H) Exame Médico Demissional

Será documento de apresentação obrigatória no ato da homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, o Exame Médico Demissional, onde o serviço médico da empresa atestará a aptidão ou não do trabalhador para ser demitido. Deverão ser realizados e apresentados, também, exames médicos complementares, de acordo com a profissão ou função exercida por este na empresa.

Parágrafo Único: O Exame Médico Demissional será realizado imediatamente após a comunicação da dispensa, não podendo ser usado, em nenhuma hipótese, o último Exame Periódico ou de Retorno ao Trabalho como Exame Demissional;

12 - Advertência ou Suspensão - Comunicação por Escrito

As advertências e suspensões só poderão ter eficácia jurídica quando comunicadas por escrito ao empregado, com menção expressa dos motivos da pena disciplinar. Faculta-se ao empregador remeter à entidade sindical representativa da categoria profissional cópia do comunicado da dispensa nos casos de recusa do empregado em recebê-la, salvo se houver conselho paritário de empresa no estabelecimento, a quem será dada ciência do fato.

13 - Adiantamento Quinzenal de Salários

Assegura-se ao empregado mensalista o direito a um adiantamento quinzenal de seu salário, equivalente a **40% (quarenta por cento)** de seu valor total, por via de vales ou recibo comum.

14 – Férias

A) Férias-Prêmio

As empresas concederão férias-prêmio de 30 (trinta) dias consecutivos, para todos os trabalhadores que tiverem ou vierem a completar 15 (quinze) anos de serviços consecutivos prestados na mesma empresa.

B) Início de Férias

A concessão das férias individuais ou coletivas deverá ser comunicada por escrito ao empregado com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, vedada a fixação do início


STIAU



delas em dia imediatamente anterior a folgas semanais, feriados, dias santos ou dias de inoportunidade de trabalho.

C) Coincidência com o Casamento

Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

D) Desconto do Repouso Semanal Perdido

Não será descontado, para efeito de proporcionalidade das férias, o repouso semanal perdido, por ter ocorrido falta injustificada.

15 - Férias Coletivas

Não serão computados, para fins de contagem do prazo de férias coletivas, os feriados que porventura ocorrerem no período, devendo estes ser acrescentados ao final das mesmas.

16 - Comunicação da data da Eleição para a Cipa

As empresas ficam obrigadas a comunicar ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da eleição para a CIPA.

17 - Saúde do Trabalhador

A) Primeiros Socorros

Os empregadores ficam obrigados a manter caixa de medicamentos para primeiros socorros, no campo ou nos canteiros de obras, em local acessível a seus empregados.

B) Atestado Médico, Odontológico e Psicológico

Reconhece-se a validade dos atestados médicos ou odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, independentemente de sua procedência, não podendo ser recusados pelo empregador.

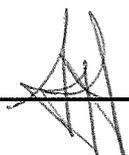
C) Preenchimento de Formulários Obrigatórios

O empregador deverá preencher e fornecer ao empregado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, quando por este for solicitado, os formulários previstos em Lei e necessários ao órgão previdenciário, sob pena de pagamento, em favor do empregado prejudicado, da multa de 1/30 (um trinta avos) sobre o salário mensal, por dia de atraso, salvo se houver motivo justificado para a recusa.

D) Curso de Preparação de Cipeiros



SÍLIA



Tendo em vista as mudanças ocorridas na NR5, acorda-se que o curso de preparação dos novos membros da CIPA será ministrado, preferencialmente, pelo STIAU ou por técnicos e/ou profissionais por ele indicados, devendo as empresas liberarem os trabalhadores para realização do curso.

Parágrafo Primeiro: Caso o curso de preparação de cipeiros seja ministrado pela própria empresa ou por terceiros contratados para tal fim, será garantido ao STIAU um tempo mínimo de 60 minutos, dentro de sua programação, para tratar de assuntos pertinentes ao tema.

Parágrafo Segundo: Nas empresas com menos de 20 empregados, será organizada, durante a vigência desta Convenção Coletiva, pelo menos uma Jornada de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho, que contará com a participação de todos os trabalhadores e será organizada, conjuntamente, pela empresa e pelo STIAU.

E) Acompanhamento da Fiscalização e Perícia

O presidente e o vice-presidente da CIPA serão autorizados a acompanhar os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho e os peritos do INSS, quando a fiscalização ou perícia for relativa às atividades de atribuição da CIPA. Quando a fiscalização ou perícia for realizada em área onde exista membro efetivo da CIPA, este também será autorizado a acompanhá-la.

F) Comunicação de Acidentes do Trabalho

As empresas fornecerão ao STIAU, mensalmente, cópias das Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) emitidas no período. Ocorrendo acidente grave ou fatal, a empresa deverá comunicar, imediatamente, o STIAU, franqueando e facilitando o acesso dos diretores e/ou seus prepostos ao local do ocorrido.

Parágrafo Único: No caso de acidentes graves ou fatais ou de doenças do trabalho, devidamente reconhecidas pelo INSS, o STIAU deverá acompanhar o processo investigatório e a elaboração da árvore de causas pela CIPA.

18 - Atenção à Saúde

A) Prevenção do Câncer Ginecológico

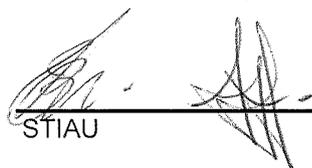
As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente disponibilizarão, por ocasião dos exames periódicos, exames e testes de prevenção de câncer ginecológico para suas empregadas, sem qualquer ônus para as mesmas.

B) Gestante - Remanejamento de Função

Em casos excepcionais, será a empregada gestante remanejada da função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 04 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

C) Socorro de Urgência

Em caso de acidente, mal súbito ou parto, ficam as empresas obrigadas a transportar o trabalhador, com urgência, para local de assistência médica apropriada e depois para a residência deste, arcando com as despesas de transporte.


STIAU

19 – Transporte

A) Fornecimento pela Empresa

Os veículos destinados ao transporte de trabalhadores deverão satisfazer as condições de segurança e comodidade, sendo proibido o carregamento de ferramentas soltas, junto às pessoas transportadas.

B) Transporte Noturno

As empresas deverão fornecer condução gratuita aos empregados até sua residência, quando a jornada iniciar ou terminar entre 0:00 (zero) hora e 5:30 (cinco e trinta) horas, desde que não haja transporte público regular coincidente com o início ou término da jornada, sendo que o transporte fornecido não será considerado para fins remuneratórios de qualquer espécie.

20 - Garantia de Emprego

A) Mãe Puérpera - Prazo para Comprovação do Estado Gravídico

Assegura-se à gestante a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez, mediante atestado médico idôneo, até 5 (cinco) meses após o parto ou até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, se mais favorável à empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e de término do contrato a prazo. Presume-se como renúncia a garantia, a não comunicação ao empregador do estado gravídico, no prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da datação do aviso prévio. Dentro desse prazo terá validade de comunicação o ajuizamento de ação trabalhista, notificação judicial, comunicação do sindicato ou ressalva em recibo de rescisão.

B) Mãe Adotante

Assegura-se à mãe adotante a garantia de emprego de 2 (dois) meses, desde que o empregador seja comunicado da adoção, no prazo de 10 (dez) dias, iniciando-se a garantia e o prazo de comunicação a contar da formalização do termo de garantia do adotado.

C) Afastamento por Doença

Assegura-se ao empregado afastado por motivo de doença a garantia de emprego ou salário por 60 (sessenta) dias, após o término da licença previdenciária, desde que superior a 30 (trinta) dias, ressalvados os casos de justa causa e término do contrato a prazo.

D) Afastamento por Acidente de Trabalho

Assegura-se ao empregado acidentado a garantia de emprego por 180 (cento e oitenta) dias, após o término da licença previdenciária, desde que superior a 30 (trinta) dias, ressalvados os casos de justa causa e término do contrato a prazo. O período de garantia será de 12 (doze) meses a partir de 25.07.91, nos termos do Art. 118, da Lei 8.213, de 24.07.91.

E) Serviço Militar - Alistamento

Assegura-se ao empregado a estabilidade no emprego, desde o alistamento para o serviço militar até 30 (trinta) dias após a liberação oficial, cabendo a ele, ao retornar, fazer a comprovação necessária.

F) Aposentadoria

Assegura-se a garantia de emprego ao empregado nos últimos 12 (doze) meses anteriores à aposentadoria, quando tiver pelo menos 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, elevando-se a garantia para 24 (vinte e quatro) meses, quando o tempo de serviço for igual ou superior a 10 (dez) anos, desde que o empregado dê ciência ao empregador, no momento de sua demissão, de que irá aposentar-se no término do período de garantia, ficando excluídas da garantia as hipóteses de dispensa por falta grave ou motivo de força maior devidamente comprovada.

G) Aids e Doenças Terminais

Assegura-se aos empregados portadores do vírus HIV e atingidos por câncer, a garantia de emprego, desde que comprovados no momento da dispensa, exceto na justa causa e término de contrato a termo.

H) Paternidade

Assegura-se garantia de emprego pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data do nascimento do filho, ao trabalhador que se tornar pai, excetuando-se as hipóteses de pedido de demissão, justa causa ou término de contrato a prazo determinado.

21 - Auxílio Funeral

Falecendo o empregado, as empresas pagarão, a seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, o valor correspondente a 01 (um) salário nominal do mesmo a data do falecimento.

22 - Ausência Remunerada

A) Estudante - Abono de Faltas

Considera-se, como justificadas, a falta ao serviço, a entrada com atraso ou a saída antecipada, se necessárias para comparecimento do empregado estudante a provas escolares em curso regular de estabelecimento de ensino oficial ou legalmente reconhecido, desde que feita a comunicação ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, comprovando-se o comparecimento no prazo de 05 (cinco) dias da realização da prova.

B) Abono de Faltas - Funeral de Sogro ou Sogra

Assegura-se ao empregado o abono de 02 (dois) dias de ausência, no caso de falecimento de sogro ou sogra, avô ou avó.

C) Licença Paternidade

Salvo disposição legal posterior mais benéfica, assegura-se a licença paternidade remunerada pelo prazo de 05 (cinco) dias corridos, subsequentes ao nascimento do filho, já abrangido o dia para o seu registro (Art. 473, inciso III, da CLT).

D) Pai Adotante

Em face ao elevado custo social, assegura-se a licença paternidade ao pai adotante, pelo prazo de 05 dias corridos, subsequentes à adoção, já abrangido o dia para o seu registro.

E) Acompanhamento Ambulatorial/Hospitalar

Assegura-se ao empregado a ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre para consulta médica de filho menor ou dependente previdenciário até 06 (seis) anos de idade, comprovada por atestado médico, apresentado nos 02 (dois) dias subsequentes à ausência.

23 – PIS - Ausência para Recebimento

Assegura-se ao empregado, para o fim de recebimento do PIS, o direito de ausentar-se do serviço por 02 (duas) horas, no horário de expediente do órgão pagador, ou por tempo superior, desde que comprovado o horário do pagamento.

24 - Amamentação - Opção pelo Salário ou Adicional

Fica garantido à empregada-mãe, na hipótese de inobservância pelo empregador do disposto no Art. 389, parágrafos 1 e 2, da CLT, o direito de optar pelo recebimento dos salários normais no período de amamentação do filho, consoante o art. 396 da CLT, sem prestação de serviços, ou de prestar serviços no período com direito ao recebimento adicional do equivalente a 01 (um) salário mínimo, mensalmente, até o término da amamentação.

25 - Lanche

As empresas fornecerão lanche gratuito a todos os trabalhadores, no início da jornada normal de trabalho, da jornada extraordinária e da jornada predominantemente noturna.

26 - Cesta Básica

As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente manterão, expressamente, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, as cestas básicas ou tickets já fornecidos, nos moldes praticados até a presente data.

27 - Roupas e Calçados de Trabalho

Assegura-se o fornecimento de 02 (dois) uniformes, quando exigido o seu uso pelo empregador, com renovação proporcional ao desgaste.

28 - Seguro de Vida Coletivo - Funções de Risco

Os empregadores ficam obrigados a adotar seguro de vida e de acidentes para os empregados que exerçam funções de risco acentuado, como os de transportes de


STIAU

SINDICATO DAS IND. DO ARROZ DE MG

valores, empregados em viagem, os vigilantes e os motoristas de transporte rodoviário, devendo o valor do seguro ser fixado pelo Conselho Paritário, de empresa, ou, na inexistência deste, por acordo entre o sindicato e o empregador.

29 - Fornecimento de Cópia de Contrato de Trabalho

As empresas fornecerão, a todos os trabalhadores, cópias de seus contratos de trabalho, desde que a contratação se dê por escrito, por se tratar de documento comum as partes.

30 - Readmissão

Quando se tratar de readmissão de trabalhadores, não será adotado o contrato de experiência.

31 - Pagamento dos Dias à Disposição

Assegura-se ao empregado o direito ao recebimento de salários em relação aos dias em que, embora tenha estado à disposição do empregador, não houve prestação de serviços em virtude de fatores climáticos, de problemas com máquinas ou instrumentos de trabalho, ou de decisão unilateral do empregador ou ainda por não ter sido apanhado no local próprio pelo transporte fornecido pelo empregador.

32 - Pagamento por Produção, Peças ou Tarefas

Aos empregados que recebam por produção, peças ou tarefas, fica assegurada a percepção do salário integral, quantificado pela média do salário pago na semana anterior, quando, por culpa do empregador, for impossível a realização da obrigação, ressalvadas as condições mais favoráveis estabelecidas pelas partes.

33 - Descontos Autorizados

A) Convênios do Stiau

As empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, despesas médicas, odontológicas e psicológicas realizadas através de convênios do STIAU, desde que expressamente autorizadas pelo empregado.

B) Mensalidade de Associado do Stiau

As empresas descontarão dos salários de seus empregados a mensalidade devida ao STIAU, desde que devidamente autorizadas, depositando, mensalmente, os valores respectivos em conta em nome do STIAU, e usando formulário próprio que será fornecido por este. As empresas enviarão ao STIAU listagem contendo os nomes dos


STIAU

trabalhadores que tiverem mensalidades descontadas, e os respectivos valores, até 10 (dez) dias depois de efetuado o referido desconto.

C) Respeito às decisões das Assembléias

Observando-se o disposto no Art. 462, caput, da CLT e o Art. 8º da Constituição Federal, as empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente se comprometem a descontar de todos os trabalhadores da categoria profissional, sindicalizados ou não, as contribuições financeiras aprovadas pela Assembléia Geral da Categoria Profissional em favor do STIAU.

D) Recolhimento das Contribuições Devidas ao Stiau

As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente descontarão dos salários de seus trabalhadores as contribuições financeiras devidas ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Uberlândia - STIAU, efetuando o repasse dos valores descontados **até o décimo dia útil de cada mês**, através de boleta bancária emitida pelo Sindicato.

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão informar ao STIAU via e-mail (financeiroalimentos2014@gmail.com ou stiaufinancas@gmail.com) ou por correspondência própria, até no máximo o **primeiro dia útil do mês do repasse**, os valores a serem descontados a título de mensalidade, taxa de fortalecimento/assistencial sindical e contribuição sindical (antigo imposto sindical).

Parágrafo Segundo: Com base nas informações fornecidas pelas empresas, o STIAU confeccionará as respectivas boletas bancárias, **uma para cada tipo de desconto**, as quais deverão ser entregues às empresas, até o **sétimo dia útil do mês do repasse**.

Parágrafo Terceiro: As empresas são responsáveis por informar ao STIAU os valores que serão lançados nas boletas. Caso alguma empresa não informe o valor dos descontos previstos até o primeiro dia útil do mês do repasse, as respectivas boletas serão emitidas com os mesmos valores do mês precedente, devendo as eventuais diferenças serem compensadas nas boletas do mês subsequente.

Parágrafo Quarto: O vencimento da boleta relativa à contribuição sindical (antigo imposto sindical) será sempre no **último dia útil do mês subsequente ao desconto**, conforme previsto em Lei.

Parágrafo Quinto: As Empresas deverão enviar ao STIAU a relação nominal dos trabalhadores contribuintes e o valor do desconto individualizado, no prazo máximo de **3 (três) dias úteis** após o pagamento da respectiva boleta.

Parágrafo Sexto: Os prazos previstos neste item serão automaticamente prorrogados para o primeiro dia útil subsequente, caso venham a cair em sábados, domingos ou feriados.

Parágrafo Sétimo: No caso de atraso no repasse ou repasse a menor de contribuições financeiras descontadas em folha de pagamento em favor do STIAU, será cobrado juros de mora de **10% (dez por cento)** sobre o montante retido, na forma do parágrafo único do Art. 545 da CLT, mais **1% (um por cento)** por mês ou fração subsequentes.

Parágrafo Oitavo: No caso de repasse da contribuição sindical (antigo imposto sindical) fora de prazo, a multa a ser cobrada será de **10% (dez por cento)** nos 30 primeiros dias, mais **2,0% (dois inteiros por cento)** por mês subsequente; juros de mora de **1%**

STIAU

(um por cento) ao mês ou fração; e correção monetária pela variação da UFIR, conforme determina o Art. 600 da CLT.

Parágrafo Nono: O custo do processamento bancário das boletas será dividido igualmente entre o STIAU e as empresas, sendo que a parcela das empresas será acrescida automaticamente na própria boleta, a título de "taxa de expediente".

34 - Contribuição Assistencial (Taxa de Fortalecimento)

As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente se obrigam a descontar no pagamento de cada empregado abrangido pela Convenção Coletiva de Trabalho, associado ou não ao Sindicato, e repassar ao STIAU, a título de **Contribuição Negocial / Assistencial Sindical**, a importância correspondente a **3,0% (três inteiros por cento)**, incidente sobre o salário nominal já corrigido na data base de 1º de setembro de 2023, desconto este a ser realizado em **uma única parcela**, incidente sobre a folha de pagamento do mês de outubro de 2023, limitado o referido desconto ao valor máximo de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais). O repasse previsto nessa cláusula será realizado na forma prevista no item D da cláusula anterior.

Parágrafo Único: Os empregados admitidos na vigência do presente instrumento também se submeterão ao referido desconto, a ser efetuado no mês subsequente à admissão.

35 - Associações, Convênios, Seguros e Grêmios

Fica proibida qualquer obrigatoriedade de adesão por parte do empregado, a seguro de vida em grupo. Os descontos a título de seguro de vida só poderão ser efetuados com a prévia autorização do trabalhador e respeitado o direito de desistência, o qual terá efeito imediato.

Parágrafo Único: Não terá validade jurídica nenhuma cláusula de Contrato de Trabalho que associe de forma genérica, por simples adesão, o trabalhador a qualquer tipo de associação, clube, convênio, seguro de vida ou grêmio. Tal situação dependerá de autorização expressa e específica do trabalhador, a quem deverá ser fornecida cópia para que produza os devidos efeitos.

36 - Recebimento da Diretoria do Sindicato

A Diretoria do STIAU será recebida pela direção ou preposto da empresa, mediante prévia comunicação escrita, com 01 (um) dia útil de antecedência, da qual conste a pauta dos assuntos a serem tratados.

37 - Acesso de Dirigente Sindical à Empresa

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções sindicais, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.


STIAU



38 - RAIS e Relação de Empregados - Envio ao Sindicato

Fica estabelecido que as empresas encaminharão à entidade sindical uma cópia da RAIS, para efeito de programação dos projetos assistenciais a serem por ela desenvolvidos, durante a vigência da presente Convenção Coletiva.

39 - Eleições Sindicais

Por ocasião da realização das eleições para a diretoria do STIAU, as empresas permitirão o livre acesso a suas dependências, de componentes das mesas coletoras de votos, assim como de fiscais e demais pessoas autorizadas.

40 - Dirigente Sindical - Liberação

Os dirigentes sindicais serão liberados de suas atividades para o exercício de suas atividades sindicais, no limite máximo de 12 (doze) dias no ano, sem prejuízo da remuneração e de quaisquer benefícios, devendo as EMPRESAS ser comunicadas, por escrito, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência, excluindo-se sábados, domingos e feriados.

41 - Quadro de Avisos

Serão reservados locais para afixação de avisos do Sindicato em recinto interno e apropriado para tal nas empresas, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria profissional, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos trabalhadores ou à categoria econômica e assuntos de natureza político-partidária. Os avisos, devidamente rubricados pelo Sindicato, serão previamente encaminhados à empresa, que os aprovará e afixará no prazo compatível com o assunto, sendo garantido, no entanto sua afixação num prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após terem sido recebidos, excluindo-se sábados, domingos e feriados.

42 - Demonstrativo de Pagamento

As empresas representadas pelo sindicato econômico conveniente fornecerão aos seus trabalhadores, no ato do pagamento, comprovante de pagamento de salários contendo a identificação do empregador e do trabalhador, bem como a discriminação dos valores pagos, os descontos efetuados com seus respectivos títulos, especialmente os relativos à Previdência Social e recolhimento do FGTS. Constará, também, dos comprovantes de pagamento, o saldo mensalmente atualizado do FGTS.

43 - Multa pelo Descumprimento de Obrigação Legal

Sujeita-se o empregador ao pagamento de multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário mensal do empregado prejudicado, em favor deste, incidindo sobre cada violação, na hipótese de transgressão de Convenção Coletiva ou de qualquer preceito legal.


STIAU

44 – Divulgação da Convenção Coletiva

As empresas representadas pelo Sindicato Econômico conveniente manterão cópia da Convenção Coletiva de Trabalho em local visível e de fácil acesso aos seus empregados, facultado a sua disponibilização por meio eletrônico, através de rede interna de computadores.

45 - Validade / Vigência

A presente Convenção Coletiva do Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando-se em 01 de setembro de 2023 e findando-se em 31 de agosto de 2024.

46 - Manutenção da Data-Base

Fica a data-base mantida em 1º (primeiro) de setembro.

E, estando as partes devidamente ajustadas, assinam o presente instrumento em três vias, iguais em teor e forma, cujas cláusulas serão devidamente transmitidas ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pelo SINDICATO PROFISSIONAL e visualizadas pelo SINDICATO ECONÔMICO, após o que, estando tudo em conformidade com este termo, o protocolo de requerimento respectivo será assinado pelas partes e depositado na **Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Uberlândia**, nos termos do Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e da Instrução Normativa SRT/MTE nº 20, de 29 de julho de 2015, para que produzam os devidos efeitos legais.

Uberlândia (MG), 23 de outubro de 2023


Humberto de Barros Ferreira
Presidente
Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Alimentação e Afins de
Uberlândia


Jorge Tadeu Araújo Meireles
Presidente
Sindicato das Indústrias do Arroz do
Estado de Minas Gerais