

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2024

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2024 que celebram, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO ARROZ DO ESTADO DE GOIÁS, SIAGO**, CNPJ 01610575/0001-99, 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 EM TRANSP RODOV NO EST GO**, CNPJ n. 01.089.689/0001-35, 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 2024 a 31 de dezembro de 2024 e abrangerá todas as empresas e todos os trabalhadores que laboram nas indústrias da categoria enquadrada nos Sindicatos que a subscrevem, nas respectivas bases territoriais.

Parágrafo 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 o salário base de dezembro de 2023, no percentual correspondente de 5% (cinco por cento).

§1º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2023, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial.

§2º Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2023 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* desta cláusula.

3ª PISO SALARIAL: Fica garantido piso salarial mensal no valor de R\$1.470,00 (mil quatrocentos e setenta reais).

Parágrafo único: Não se inclui no piso estabelecido no *caput* o Jovem Aprendiz.

4ª DESCANSO: Os feriados nacionais são dias de descanso remunerado, inclusive 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 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, nos termos 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.

§1º As horas extraordinárias trabalhadas 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 §4º da presente cláusula, sem prejuízo da redução de jornada, se for o caso, prevista em lei para este período.

8ª JORNADA DE TRABALHO DOS MOTORISTAS E AJUDANTES DE MOTORISTAS: Considerando que as empresas da base apresentam em seu quadro de

trabalhadores a categoria diferenciada dos "Motoristas" e "Ajudantes de Motoristas", fica convencionado:

§1º A empresa poderá solicitar do candidato a vaga de motorista, bem como de seus atuais empregados uma certidão de seu prontuário junto ao Detran originário de sua CNH a fim de que seja apurado o número de pontos negativos anotados.

§2º Fica autorizada a prorrogação diária por até 04 (quatro) horas suplementares, ou seja, poderá o motorista e ajudante de motorista estender sua jornada de trabalho (08 horas normais + 04 horas extras), sendo que as horas extras laboradas, serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação ao valor da hora normal.

§3º Fica autorizado a compensação via adoção do banco de horas descrito na presente CCT, na compensação da jornada do motorista e ajudante de motorista;

§4º Com vistas a assegurar as adequadas condições da viagem, ainda que em situações excepcionais de inobservância justificada do limite de jornada, e desde que não se comprometa a segurança rodoviária, pactua-se que a duração da jornada de trabalho do motorista e ajudante de motorista poderá ser elevada pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino;

§5º Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista e o ajudante de motorista estiverem à disposição do empregador, excluídos os intervalos intrajornada (para refeição) e descanso.

§6º Fica autorizada a realização de hora extraordinária e atividade considerada insalubre, sem autorização do MTE.

9º PONTO E SISTEMA ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO – REP: As Empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto, previstos no Capítulo V, sessão IV, subseção I e seus artigos e parágrafos, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, quais sejam:

- a) Sistema de registro eletrônico de ponto convencional (REP-C);
- b) Sistema de registro eletrônico de ponto alternativo (REP-A);
- c) Sistema de registro eletrônico de ponto via programa (REP-P).

§1º Os sistemas de registros de ponto eletrônico devem registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como restrições de horário à marcação do ponto, marcação automática do ponto, autorização prévia por parte do sistema para marcação de sobrejornada e a existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

§2º Ao empregado deverá ser disponibilizada a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione a alteração da sua remuneração até o momento do pagamento da remuneração referente ao período que está sendo aferida a frequência.

§3º Uma vez atendidos todos os critérios acima, fica a Empresa dispensada na impressão dos comprovantes de marcação de ponto. As Empresas deverão disponibilizar, quando assim for solicitado pelo empregado, um demonstrativo de todos os registros de ponto de forma a dar ciência e possibilitar eventuais correções que se fizerem necessárias.

§4º As Empresas ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

§5º Para fins de apuração de jornada de trabalho, as Empresas poderão se utilizar da pré-assinalação do horário de intervalo em substituição ao registro eletrônico deste.

§6º 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”.

10ª FECHAMENTO CARTÃO PONTO: Para fins de cumprimento da data limite para pagamento dos salários, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente, as Empresas ficam autorizadas a considerar como período de apuração de frequência as seguintes datas:

- a) do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês subsequente;
- b) do dia 21 de um mês ao dia 20 do mês subsequente;
- c) do dia 26 de um mês ao dia 25 do mês subsequente;
- d) do dia 25 de um mês ao dia 24 do mês subsequente.

Parágrafo único: Quaisquer horas extras, faltas e outras ocorrências extraordinárias ocorridas após o encerramento dos períodos de apuração previstos nesta cláusula, serão consideradas na folha de pagamento do mês subsequente.

11 DO ENVIO E FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PELO MEIO ELETRÔNICO: As empresas ficam autorizadas a enviar e fornecer documentos aos empregados pelo meio eletrônico (e-mail ou aplicativo de mensagem whatsapp).

§1º Poderão ser enviados pelo meio eletrônico aviso de férias, folha de ponto e comprovante de pagamento.

§2º O empregado poderá solicitar diretamente a empresa o recebimento dos documentos de forma impressa, desde que a solicitação seja feita de forma prévia e por escrito.

§3º A substituição do papel pelo meio eletrônico deve ocorrer por ser mais rápido e com menos custo, pois não consome papel, tinta e tonner e, principalmente por ter uma série de benefícios ecológicos.

12 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.

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

13 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. Sendo que 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 Os uniformes danificados ou extraviados por culpa exclusiva do empregado poderão ser cobrados e descontados no salário do empregado.

§3º 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.

§4º É dever do empregador comunicar, no ato do aviso de dispensa do empregado, sobre a obrigatoriedade da devolução dos uniformes em seu poder.

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

§3º O empregado deverá assinar a ficha de controle de EPI e insumos, devidamente apresentada pela Empresa.

15 DO EXAME TOXICOLÓGICO E TESTE ETILÔMETRO: As empresas, por sua liberalidade, poderão realizar exame toxicológico e/ou teste etilômetro previamente à admissão, periodicamente e/ou por ocasião do desligamento, com direito à contraprova ao empregado em caso de resultado positivo dos respectivos exames.

§1º O objetivo do teste é a prevenção de acidentes de trabalho, pelo que a imposição do teste toxicológico e ou do teste etilômetro não caracterizam ofensa à dignidade da pessoa no ambiente de trabalho e tampouco configura abuso do poder diretivo do empregador.

§2º Os testes estão no poder diretivo do empregador e visam preservar a saúde e a segurança dos empregados e do ambiente de trabalho, não podendo, portanto, serem considerados ilícitos.

§3º Os testes quando realizados deverão ser direcionados indistintamente e aleatoriamente aos empregados da empresa, devendo, portanto, serem testes pessoais.

§4º O custo dos testes fica ao encargo do empregador, não podendo ser transferido ao empregado.

§5º As empresas deverão dar conhecimento prévio aos empregados acerca da realização dos testes, com a devida exposição dos objetivos da realização dos exames e do segredo do resultado, para garantir a não exposição da intimidade e a vida privada do empregado.

16 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL: Será devida uma contribuição para o custeio em favor do Sindicato laboral por TODOS os trabalhadores da categoria, nos termos da decisão proferida pelo STF em sede de Embargos Declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral: “*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*”. Assim, a empresa, descontará na folha de pagamento de todos os trabalhadores da categoria, a contribuição de custeio do Sindicato dos trabalhadores, no percentual de duas parcelas no valor de R\$ 47,00 (quarenta e sete) reais cada parcela, obedecendo o seguinte cronograma:

I) exercício 2024:

- a) 1ª parcela recolhida sobre o mês de novembro/2024;
- b) 2ª parcela recolhida sobre o mês de dezembro/2024;

§1º O valor descontado na folha, no mês determinado, deverá ser repassado para o Sindicato Laboral (SINDITTRANSPORTE), posteriormente ao desconto, até a data do pagamento dos trabalhadores, no máximo dia 10 do mês subsequente ao vencido.

a) Após fazer o desconto da parcela devida em favor do Sindicato dos trabalhadores, o valor deverá ser repassado mediante pagamento da guia a ser emitida diretamente pelo site <https://app.higestor.com.br/portal/sindittransporte-go>.

§2º Será garantido o direito de oposição ao desconto da contribuição ao trabalhador não associado, devendo o mesmo se manifestar (não se aceitando procurador), por qualquer meio eficaz de comunicação escrita, como carta, requerimento ou de forma verbal na sede do Sindicato (hipótese em que será reduzido a termo pelo atendente) no prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à efetivação do respectivo desconto em seu contracheque, acompanhado de cópia do respectivo contracheque;

a) a oposição feita na sede do Sindicato, para ser válida, deverá ser feita na sede da entidade sindical, no horário das 08h30m às 12h00m e das 13h00m até às 15h30m;

b) o Sindicato compromete-se a fazer a restituição da contribuição descontada do trabalhador que formalizou “oposição” ao desconto da contribuição, **no prazo máximo de 20 dias corridos**, contados do protocolo do direito de oposição do trabalhador junto ao Sindicato;

c) A cada desconto de parcela definido no cronograma, se houver interesse pelo trabalhador não associado, deverá ser feita uma oposição, para direito ao ressarcimento previsto na alínea anterior.

§3º A iniciativa patronal, seja via RH, Contador ou qualquer Chefia em incentivar/estimular/orientar o trabalhador, entregando modelo padrão de oposição, fornecendo transporte para o deslocamento empresa-Sindicato e/os outros meios, ainda que indiretamente, agindo por assentimento, nesse assunto interno do custeio sindical que é assunto de interesse tão somente do Sindicato e dos trabalhadores, configura prática antissindical, ensejando que haja o ressarcimento ao Sindicato pela empresa (art. 223-E da CLT);

a) o ressarcimento será o valor de um piso salarial vigente por cada trabalhador orientado, que reverterá integralmente em favor do Sindicato dos trabalhadores;

b) na ausência de Piso Salarial no instrumento coletivo de trabalho, o valor arbitrado para ressarcimento, será de 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) por trabalhador.

§4º Os termos negociados pelas partes signatárias vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte da empresa e dos trabalhadores representados. Assim, com fundamento da prevalência do acordado/negociado, fica à empresa previamente NOTIFICADA, que, se esta não efetivar o desconto e devido repasse da contribuição ao SINDITTRANSPORTE nos termos previsto no ‘caput’ acima e considerando que a contribuição é devida pelos trabalhadores e não pela empresa, esta, a empresa, assume obrigatoriamente a obrigação de ressarcir integralmente o valor da contribuição Sindicato dos trabalhadores, seja no âmbito administrativo ou judicial, acrescida de encargos, multas e honorários e sem contrapartida do trabalhador;

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 DE SAÚDE: 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 de saúde para fins de abono de falta.

§1º O atestado de saúde deverá conter obrigatoriamente o nome, assinatura e o registro do profissional de saúde competente;

§2º Se for comprovada fraude na apresentação do atestado de saúde, a empresa poderá colocar em prática todas as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado de saúde falso é crime, sendo assim, o empregado 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 em dia de feriado por folga em dia útil ao total ou a parte dos seus empregados.

20 DO TRABALHO AOS DOMINGOS: A empresa poderá convocar o empregado para trabalhar aos domingos sem conceder-lhe folga antecipada, ficando a empresa obrigada a conceder folga na semana subsequente ao fato.

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

§2º A concessão das férias será comunicada ao empregado com antecedência de 30 (trinta) dias.

§3º Poderão as empresas antecipar o gozo de férias coletivas ou individuais para os empregados, mesmo para os que ainda não façam jus à concessão.

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

23 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.

24 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 § 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.

25 COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS: Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical e Assistencial acompanhada da relação nominal de trabalhadores dos respectivos salários e valores descontados, conforme PN nº 041 do TST, serão enviadas fornecidas pelas empresas ao Sindicato Profissional quando por ele solicitado no prazo de 30 dias após o desconto.

26 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.

Parágrafo 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.

27 MATÉRIA PRIMA PERECÍVEL – ELASTICIDADE DA JORNADA: Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis diante do perecimento da matéria prima ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§1º O excesso de jornada, nos casos desta cláusula, pode ser exigido pelo empregador.

§2º Nos casos de excesso de jornada por motivo de força maior e perecimento da matéria prima, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Sendo acrescida de 50%

§3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

28 FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA: Nos termos do art. 611-A, inciso I, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, as empresas ficam autorizadas a flexibilizar a jornada de trabalho, podendo, mediante comunicação direta aos seus empregados:

- a) Alterar o horário de entrada e saída, bem como intervalo intrajornada do trabalhador, como alternativa para evitar aglomeração nos transportes públicos;
- b) Reduzir a jornada também como forma de evitar aglomeração nos transportes públicos;
- c) Implantar turnos com horários diferenciados para almoço para evitar a aglomeração.

Parágrafo único: Para a flexibilização da jornada de trabalho serão observados os limites constitucionais e legais de duração do trabalho;

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

30 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.

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 convenionados, 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, 07 de novembro de 2024.

JERRY ALEXANDRE DE OLIVEIRA PAULA
Presidente
Sindicato da Indústria de Arroz no Estado de
Goiás

GALDINO FERREIRA DE SOUZA
Presidente
Sindicato dos Trabalhadores em Transporte
Rodoviário no Estado de Goiás