

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT - 2019

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS E TOCANTINS – STIAG**, CNPJ nº. 01.668.094/0001-34, neste ato representado por sua Presidente, Sra. ANA MARIA DA COSTA E SILVA, e o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS - SIAEG**, CNPJ n. 01.640.572/0001-06, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ANTONIO BENEDITO DOS SANTOS, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT - 2019**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes.

**CLÁUSULA 1ª: VIGÊNCIA E DATA BASE:** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro 2019 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

**CLÁUSULA 2ª: ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá empresas e seus empregados, Indústrias da Alimentação em geral, incluindo as de uso humano, animal, segmentos industriais representados pelos sindicatos convenientes, localizadas nos municípios do Estado de Goiás onde o Sindicato Profissional conveniente tem base territorial.

### Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes, Correções Salariais

**CLÁUSULA 3ª: REAJUSTE SALARIAL:** A partir de 1º de janeiro de 2019, fica concedido pelas empresas aos trabalhadores da categoria abrangida pelos sindicatos convenientes o reajuste salarial de 3,43% (três vírgula quarenta e três por cento), aplicado sobre o salário base de dezembro de 2018, correspondente ao INPC acumulado no período de 01/01/2018 a 31/12/2018, para os trabalhadores das Indústrias da Alimentação em geral, incluindo as de uso humano e animal, localizadas nos municípios do Estado de Goiás.

§1º: Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2018 e proporcionalidade, considerando mês completo dezesseis dias de trabalhados no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao salário mínimo.

§2º: Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2018 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 primeiro dessa cláusula.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

**CLÁUSULA 4ª: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DA EMPRESA / PLR:** Poderá a empresa individualmente ajustar ou convencionar com o Sindicato dos Trabalhadores, através de Acordo Coletivo de Trabalho, o PLR do ano de 2019, devendo ser negociado entre empresa e empregado, assistido pelo sindicato profissional nos termos da Lei 10.101, de 19-11-00.

### Auxílio Alimentação

**CLÁUSULA 5ª: CESTA DE ALIMENTOS:** As empresas poderão fornecer a seus empregados cestas de alimentos, por mês, podendo considerar assiduidade do empregado no mês trabalhado sem que tal benefício incorpore ao contrato de trabalho ou constitua base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

### Auxílio Funeral

**CLÁUSULA 6ª: AUXILIO FUNERAL:** No caso de falecimento de empregado que recebe até o valor de dois salários mínimos mensais as empresas pagarão, a título de auxílio funeral, mediante a apresentação de documentos por parte de dependente ou pessoa responsável que efetivamente encarregou-se do funeral, a importância correspondente a dois salários mínimos.

§1º: Para as empresas que disponibilizarem seguro de vida em grupo e com adesão dos empregados, é lícito que cobrem de seus empregados percentuais de suas cotas-partes e aplicação do valor do auxílio conforme apólice de seguros da empresa, ficando desobrigada do pagamento do auxílio constante no caput desta cláusula.

§2º: Caberá exclusivamente aos dependentes ou familiares do falecido acionar a seguradora após a ocorrência do sinistro para receber as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas.

### Auxílio Transporte

**CLÁUSULA 7ª: TRANSPORTE:** As empresas poderão fornecer transporte aos seus empregados, mediante utilização de veículos apropriados, pertencentes às próprias empresas ou mediante contratação de terceiros.

§1º: O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

§2º: O empregado que não for beneficiado com o transporte próprio da empresa fará *jus* ao vale-transporte, na forma prevista na Lei 7.418, de 16/12/1985.

**CLÁUSULA 8ª: CONVÊNIO COM PRESTADORES DE SERVIÇO 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 que praticar 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**  
**Desligamento e Demissão**

**CLÁUSULA 9ª: 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 antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 02 a 31 do mês de dezembro, terá direito à indenização equivalente a um salário vigente.

**CLÁUSULA 10ª: TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL:** As partes estabelecem que poderá a empresa e seu empregado, mediante termo anual escrito, fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 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 especificados.

§ 2º: A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do Sindicato dos trabalhadores mediante agendamento prévio.

§ 3º: As verbas discriminadas no termo de quitação anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

**CLÁUSULA 11: TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO:** As partes estabelecem que a assistência/homologação da rescisão de contrato de trabalho (TRCT) poderá ser realizada no Sindicato Profissional localizado na Rua 12-A nº. 235, Setor Aeroporto, Goiânia, GO.

§ 1º: As empresas ficam autorizadas a efetuar o pagamento dos acertos rescisórios com depósito na conta corrente do trabalhador e/ou cheque, de emissão própria, que não poderá ser cruzado e desde que aceito pelo empregado.

§ 2º: Para homologação de rescisão de contrato de trabalho no sindicato laboral é obrigatório a apresentação dos seguintes documentos:

- a. carta de preposto, individual e firmada pelo representante legal da empresa;
- b. aviso prévio ou carta de dispensa;
- c. atestado de exame demissional do Empregado - ASO;
- d. comprovante de pagamento de salário dos 12 (doze) últimos meses;
- e. TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em 05 (cinco) vias;
- f. CTPS com anotações atualizadas;
- g. GRRF- Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (multa) acompanhada de Demonstrativo do Trabalhador;
- h. extrato atualizado de ocorrências do FGTS;
- i. chave de identificação para saque do FGTS;
- j. guia de seguro desemprego;
- k. ficha ou livro de registro de empregados, atualizado.

### Aviso Prévio

**CLÁUSULA 12: DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO:** Quando a empresa tiver dado aviso prévio a seu empregado e este comprovar a obtenção de novo emprego ficará obrigada a dispensá-lo do restante do prazo sendo garantido o pagamento proporcional do período trabalhado.

### Estagiário/Aprendizagem

**CLÁUSULA 13: JOVEM APRENDIZ:** As empresas e o sindicato profissional se comprometem a avaliar quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no art. 429 da CLT.

**§ único:** Para fins de apuração da base de cálculo será considerada a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o respectivo Sindicato Profissional outros cargos/funções que serão excluídos da base de cálculo por não demandarem formação técnica profissional específica, independentemente do que dispõe a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), ficando desde já excluídos da base de cálculo da cota de aprendizes, conforme Instrução Normativa nº. 146, artigo 2º, § 8º de 25 de julho de 2018, os seguintes:

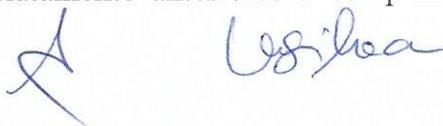
- a) As funções que, em virtude da lei, exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior.
- b) As funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62.
- c) Os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pelo art.2º da Lei nº. 6019, de 3 janeiro de 1974.
- d) A cota dos jovens aprendizes já contratados e cotas de pessoas com deficiência (PCD) e outras cotas que vierem a ser determinadas já contratadas.

**CLÁUSULA 14: 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 cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o respectivo Sindicato Profissional os cargos/funções que serão excluídos para fins de composição da cota de PCD, ficando desde já excluída a cota dos jovens aprendizes e cotas do PCD já contratados.

**§ único:** Para fins de comprovação por impossibilidade do cumprimento da cota, a empresa deverá demonstrar para o sindicato profissional a utilização de todos os meios possíveis para contratação, incluindo contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e ONGs que atuam na causa da pessoa com deficiência e oferta de vagas por meio de veículos de mídia local e regional e jornais de grande circulação.

### Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Aposentadoria

**CLÁUSULA 15: GARANTIA PARA APOSENTADORIA:** Aos empregados que estiverem faltando até 18 (dezoito) meses, imediatamente anteriores à complementação dos requisitos



mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 05 (cinco) anos de serviço prestado para a empresa, fica assegurada a garantia do emprego ou dos salários durante o período que faltar para a aposentadoria.

§ 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: 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 16: TRABALHO DE MENOR:** Fica proibida nas empresas a utilização do trabalho de menores em função que esteja diretamente ligada a ambientes insalubres e / ou perigosos.

**CLÁUSULA 17: QUADRO DE AVISOS:** Convocações, cópia desta CCT 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.

**CLÁUSULA 18: LANCHE OU DESJEJUM:** Poderá ser fornecido um lanche diariamente aos empregados com cardápio e horário a critério dos empregadores, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos trabalhadores.

§ único: O tempo dispensado ao lanche ou desjejum, não será caracterizado tempo a disposição do empregador.

**CLÁUSULA 19: DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA:** Fica assegurada aos empregados que comprovarem união homoafetiva a garantia de todos os direitos previstos nesta CCT, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiro(a)s e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**CLÁUSULA 20: TREINAMENTO E PROMOÇÃO:** Para promoção a cargo com salário superior ao percebido, o empregado deverá submeter-se obrigatoriamente a treinamento para capacitação específica na área pretendida e, desde que seja considerado apto, passará a exercer a nova função.

§ único: Durante o período de treinamento obrigatório para promoção, no máximo por sessenta (60) dias, o empregado treinando/treinado não fará jus à diferença salarial.

### Jornada de Trabalho, Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### Duração e Horário

**CLAUSULA 21: JORNADA ESPECIAL 12x36:** Fica autorizado as empresas estabelecerem horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente.

**§ único:** Não será computado como horas extras o cumprimento da jornada tratada no caput em DSR e feriados.

### **Prorrogação / Redução da Jornada de trabalho**

**CLAUSULA22: TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO:** Faculta-se a adoção do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, desde que observada a jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos termos do art. 7º, XIV, da Constituição Federal e da Súmula 423/TST sendo assegurada uma folga semanal e sua coincidência com o domingo ao menos uma vez a cada sete semanas e a fruição do intervalo para refeição e descanso não inferior a 1/2 (meia) hora.

### **Compensação de Jornadas**

**CLÁUSULA 23: PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:** Pela presente CCT, ajusta-se a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho, quer sejam remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), quer sejam compensadas pela diminuição em outro dia, assim cumprindo o estabelecido no art. 59, *caput* e §§ 1º e 2º, da CLT.

**CLÁUSULA 24: 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, desde que haja a concordância de pelo menos 51% (cinquenta e um por cento) dos empregados a que se refere a compensação.

### **Intervalo para descanso**

**CLÁUSULA 25: 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, com a devida comunicação ao Sindicato Laboral.

**§ 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 final da jornada de trabalho.

**§ 2º:** As empresas poderão desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão de ponto, desde que por este solicitado, ou, em substituição, pré assinalar no cartão de ponto o referido intervalo.

### **Controle da jornada**

**CLÁUSULA 26: 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 a Empregadora poderá adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de dados, ficando também acordado 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, seja no mês em vigência como de meses anteriores.

§ 2º: Por conveniência das partes, fica estipulada a hipótese de dispensa do registro ou pré anotação dos intervalos para refeição, desde que garantido 30 minutos, sendo os mesmos preanotados 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.

#### Faltas

**CLÁUSULA 27: 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:

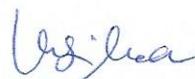
- a. 03 (três) dias consecutivos em virtude de seu próprio casamento;
- b. 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, avós, netos, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- c. 05 (cinco) dias consecutivos por licença paternidade;
- d. 01 (um) dia a cada 12 meses de trabalho para doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e. 02 (dois) dias para cada dia convocado e trabalhado em eleição;
- f. tratamento médico do próprio trabalhador, conforme atestado médico;
- g. 01 dia por semestre para acompanhar em consulta médica filho(a) menor ou dependente previdenciário de até seis (6) anos, nos termos do Precedente Normativo nº. 95 do Tribunal Superior do Trabalho.

§ **único:** Para comprovar as ausências previstas nesta cláusula, caberá ao empregado avisar à empresa a necessidade da ausência e depois apresentar o(s) respectivo(s) documento(s) comprobatório(s) no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas subsequente ao retorno, sob pena de ser considerada falta injustificada, nos termos do art. 473 da CLT.

#### Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

**CLÁUSULA 28: EMPREGADOS ESTUDANTES:** As empresas concederão aos seus empregados o tempo necessário para a realização de exames supletivo/EJA ou vestibular, justificando e abonando as faltas decorrentes.

§ **único:** Para gozar do benefício desta Cláusula, o empregado deverá avisar à empresa 48 (quarenta e oito) horas antes do início das provas e comprovar sua efetiva realização, até o dia anterior da apuração do ponto mensal.



### Outras disposições sobre jornada

**CLÁUSULA 29: TEMPO PARA AMAMENTAÇÃO:** A empregada, em comum acordo com a empresa, nas condições que trata o Art. 396 da CLT, poderá escolher iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrar uma hora mais cedo ou usufruir de uma hora de descanso especial dentro da jornada, para fins de amamentação.

**CLÁUSULA 30: DIA DE FINADOS:** É dia de descanso remunerado o dia de finados.

### Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

**CLÁUSULA 31: 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 02 (dois) dias que o antecedem.

§ único: Com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá 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 32: MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA:** As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação às condições de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores.

### Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

**CLÁUSULA 33: TREINAMENTO:** A empresa treinará, através de pessoal habilitado e durante a jornada normal do expediente, os novos empregados para fins de prevenção contra acidente de trabalho e do uso adequado e obrigatório de equipamento de segurança e proteção.

§ único: O empregado deverá assinar o termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**CLÁUSULA 34: ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO:** Os atestados médicos devidamente assinados por médico e odontólogos, serão aceitos na forma da lei como válidos e os dias serão abonados e pagos pelas empresas, conforme a CLT.

§ único: A entrega do atestado médico ou odontológico deverá ser feita no prazo de 48 horas corridas a contar da data do afastamento.

### Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

**CLÁUSULA 35: PROCEDIMENTOS EM CASO DE ACIDENTE:** As empresas deverão providenciar a imediata remoção de empregado acidentado para atendimento em local apropriado e, logo após, avisar o ocorrido ao seu responsável legal ou a seus familiares.





§ único: Se for o caso, a empresa emitirá e entregará o respectivo CAT ao empregado acidentado.

### Primeiros Socorros

**CLÁUSULA 36: ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS:** O empregador manterá no estabelecimento, de acordo com o risco da atividade, materiais necessários ao atendimento de primeiros socorros.

### Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

**CLÁUSULA 37: INFORMAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO:** Quando o STIAG solicitar, a empresa prestará informações sobre os acidentes de trabalho ocorridos em suas dependências.

### Relações Sindicais Contribuições Sindicais

**CLÁUSULA 38: TAXA NEGOCIAL PATRONAL:** A taxa negociada está expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea “e” da CLT, sendo direcionada a elaboração, conclusão, custeio e a fiscalização do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

§ 1º: A taxa negociada patronal deve ser recolhida pelas empresas, conforme valor determinado na tabela abaixo:

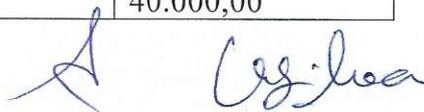
LINHA	CLASSE DE CAPITAL (R\$)	VALOR (R\$)
1	De 0,01 a 20.000,00	200,00
2	De 21.000,00 a 100.000,00	500,00
3	De 100.000,01 a 300.000,00	1.000,00
4	De 300.000,01 a 950.000,00	3.000,00
5	De 950.000,01 Em diante	6.000,00

§ 2º: A arrecadação advinda da taxa negociada do presente instrumento coletivo subsidiará a negociação do próximo ano e assim por diante, refletindo ganhos, conquistas e benefícios, em escala crescente, para as empresas da categoria. A falta de arrecadação da taxa negociada determinará a ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano.

§ 3º: O valor a que se refere essa cláusula deverá ser pago através de boleto bancário a ser emitido pelo SIAEG, com data de pagamento em 20 de JULHO de 2019.

**CLÁUSULA 39: CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO PATRONAL:** A contribuição de gestão patronal é vertida ao Sindicato Patronal, sendo direcionada para a sua manutenção.

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	VALOR (R\$)
1 De 0,01 a 16.314,18	130,51
2 De 16.314,19 a 32.628,36	253,02
3 De 32.628,37 a 326.283,62	848,24
4 De 326.283,63 a 32.628.362,03	20.000,00
5 De 32.638.362,04 a 100.000.000,00	30.000,00
6 De 174.017.930,84	40.000,00



§ 1º: O valor a ser pago será através de boleto bancário a ser emitido pelo SIAEG, com data de pagamento em 20 de OUTUBRO de 2019, podendo por solicitação da empresa ser pago em até 4 (quatro) parcelas.

§ 2º: A empresa que efetuou o pagamento da contribuição sindical do ano de 2019, com data de pagamento em 31 de janeiro de 2019, está isenta do pagamento da contribuição da presente cláusula.

**CLÁUSULA 40: CONTRIBUIÇÃO PATRONAL VAI-E-VEM:** A empresa em dia com o pagamento da Contribuição de Gestão Patronal receberá parte do valor pago de volta, em créditos, que poderão serem utilizados em serviços prestados pelo SIAEG e FIEG, conforme tabela abaixo:

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	VALOR(R\$)	CRÉDITO
1 De 0,01 a 16.314,18	130,51	100%
2 De 16.314,19 a 32.628,36	253,02	100%
3 De 32.628,37 a 326.283,62	848,24	100%
4 De 326.283,63 a 32.628.362,03	20.000,00	10%
5 De 32.638.362,04 a 100.000,00	30.000,00	10%
6 De 174.017.930,84	40.000,00	10%

§ ÚNICO: As informações sobre os serviços disponíveis para a utilização dos créditos poderão ser consultadas diretamente no sindicato patronal - SIAEG.

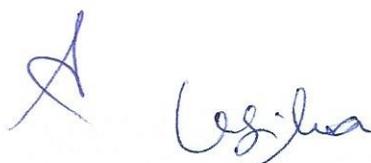
**CLÁUSULA 41: PROGRAMA ALIMENTO CONFIÁVEL:** O Sindicato Patronal é o gestor do Programa Alimento Confiável que tem o objetivo de estimular as empresas a buscarem excelência na produção, melhoria contínua de processos e segurança dos produtos que chegam ao consumidor. O programa é destinado às indústrias de alimentos e bebidas goianas que adotam boas práticas de fabricação e controle de riscos de contaminação. Com o programa devidamente instaurado a empresa recebe o SELO do programa, o que garante maior visibilidade no mercado e principalmente a garantia de confiabilidade do produto para o consumidor.

§ ÚNICO: Para as empresas em dia com o pagamento da Contribuição de Gestão Patronal o Sindicato Patronal oferece desconto de 10% na instauração do programa.

**CLÁUSULA 42: PROGRAMA SEGURANÇA NA EMPRESA:** O Sindicato Patronal é o gestor do Programa Segurança na Empresa que tem o objetivo de facilitar a aquisição de Programas cobrados no E-SOCIAL, sendo eles:

- a) PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
- b) PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
- c) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- d) LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho;

§ único: As empresas que recolheram a contribuição de gestão patronal (cláusula 39) terá custo reduzido na obtenção dos programas PCMSO, PPRA, PPP e LTCAT através do SIAEG.



**CLÁUSULA 43: COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS:** As empresas encaminharão ao STIAG cópia de Guias de Recolhimento de:

- FGTS e INSS, de acordo com o Decreto nº. 1.197 do art. 10, até o dia 10 de cada mês posterior à data de vencimento do recolhimento.
- Contribuição Sindical, acompanhada da relação nominal de trabalhadores com o respectivo desconto, conforme PN nº. 041 do TST, até o dia 16-05-2017.

#### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

**CLÁUSULA 44: CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS:** Quaisquer dúvidas, controvérsias ou divergências suscitadas em torno das Cláusulas ora convencionadas serão dirimidas na Comissão de Conciliação Prévia, e, se persistir, pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego antes da Justiça do Trabalho de Goiânia, GO, ou órgão judiciário competente ser acionado.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA 45: PENALIDADE:** Fica estipulada a multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário determinado em convenção no mês da infração por empregado e a qualquer das partes que descumprir cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1º: Sua aplicação só se efetivará após notificação do sindicato a empresa, com prazo de 30(trinta) dias para sua regularização.

§ 2º: O valor da multa aplicada ao empregador de acordo com a presente cláusula reverterá a favor do Sindicato Profissional conveniente.

#### **Outras Disposições**

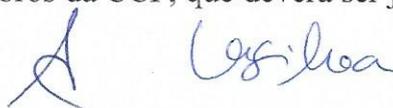
**CLÁUSULA 46: COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA/ CCP:** Nos termos da lei nº. 9.958 de 12-01-2000, fica mantida a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia / CCP, conforme Regimento Interno, ora ratificado, com a participação de dois representantes de cada Sindicato conveniente, sem qualquer hierarquia ou subordinação entre os seus membros.

§ 1º: A CCP reunir-se-á todas as quintas-feiras no horário de 8 h às 11 h, na sede do STIAG, sito a Rua 12-A, nº. 235, Setor Aeroporto, juntamente com a empresa e o empregado/trabalhador envolvido no litígio, ficando tal Sindicato encarregado de comunicar às partes a data e o horário da reunião para tentativa de conciliação.

§ 2º: A parte contra a qual foi feita a reclamação receberá a convocação com cópia da reclamatória para conhecer as alegações do reclamante.

§ 3º: Nas reuniões de conciliação é obrigatória a presença das partes e o menor de idade deverá estar acompanhado de seu responsável legal.

§ 4º: Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelas partes e pela CCP, ou, não prosperando a conciliação, será emitido termo de tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmado pelos membros da CCP, que deverá ser juntada a uma eventual



reclamação trabalhista, sendo que, em ambos os casos, serão fornecidos cópia do termo às partes.

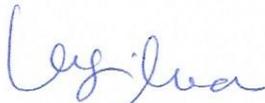
§ 5º: O Termo de Conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral e quitação geral, exceto quanto às parcelas expressamente nele ressalvadas.

§ 6º: Das condições para a atuação da CCP:

- a CCP não tem a finalidade de homologar rescisões contratuais normalmente feitas com base no art. 477 da CLT;
- para comparecer perante CCP as partes deverão estar adimplentes com as condições previstas nesta CCT;
- a CCP atuará em todos os casos em que o empregado ou a empresa manifestar interesse em apresentar demanda;
- de conformidade com a demanda de questões colocadas em apreciação a Comissão poderá, por decisão da totalidade de seus membros, alterar a frequência ou local acima referido;
- as sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença mínima, observada a paridade, e as partes interessadas;
- será cobrada uma taxa da reclamação a ser definida em comum acordo pelos Sindicatos convenientes, nos conflitos submetidos à CCP, para seu custeio.

§ 7º: A comissão terá seu funcionamento normal, sem interrupção mesmo que a CCT tenha vencido e, caso exista obstáculo para seu funcionamento deverá o Sindicato que entender pela paralisação das atividades da mesma comunicarem por escrito ao outro Sindicato com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias apresentando fundada justificativa para tal ato.

Goiânia, 05 de junho de 2019.



**ANA MARIA DA COSTA E SILVA**

**Presidente**

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



**ANTÔNIO BENEDITO DOS SANTOS**

**Presidente**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO NO ESTADO DE GOIÁS - SIAEG**