

# AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

## REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR042536/2019

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO NO ESTADO DE GOIAS**, CNPJ n. **01.640.572/0001-06**, localizado(a) à Avenida Anhangüera - de 5110 a 5850 - lado par, 5440, Setor Central, Goiânia/GO, CEP 74043-010, representado(a), neste ato, por seu Vice-Presidente, Sr(a). **ANTONIO BENEDITO DOS SANTOS**, CPF n. 083.034.011-49, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 19/07/2019 no município de Itumbiara/GO;

E

**SINDICATO TRABALHADORES IND DE ALIMENTACAO DE ITUMBIARA**, CNPJ n. 03.295.524/0001-45, localizado(a) à Avenida Washington Luiz, 125, Sede, Setor Luz, Itumbiara/GO, CEP 75513-260, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **LUIS CARLOS RODRIGUES**, CPF n. 433.284.821-72, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 01/07/2019 no município de Itumbiara/GO;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR042536/2019, na data de 01/08/2019, às 15:30.

Itumbiara, 01 de agosto de 2019.

  
ANTONIO BENEDITO DOS SANTOS  
Vice-Presidente

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO NO ESTADO DE GOIAS**

  
LUIS CARLOS RODRIGUES  
Presidente

**SINDICATO TRABALHADORES IND DE ALIMENTACAO DE ITUMBIARA**

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho  
Protocolo / SRTb-GO  
Recebido por: maria louise  
Data: 06/08/19  
Nº Processo SEI: 10762103767/2019-74

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019

**SINDICATO TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE ITUMBIARA - SINTRALIM**, CNPJ n. 03.295.524/0001-45, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). **LUIS CARLOS RODRIGUES**; e **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**, 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 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA 2ª ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) trabalhadores das Indústrias da Alimentação em geral, incluindo as de uso humano, animal e bebidas, com abrangência territorial em **Itumbiara/GO**.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

**CLÁUSULA 3ª PISO SALARIAL:** Fica assegurado o piso de **R\$ 1.010,00** (mil e dez reais) mensais após 90 dias de contratação, excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

**CLÁUSULA 4ª 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 no município de Itumbiara, 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.

§3º As empresas poderão efetuar o pagamento do reajuste salarial do período retroativo em 4 (quatro) parcelas, sendo a primeira no mês de agosto e, posteriormente, nos meses seguintes, compensando eventuais valores já pagos.

### Reajustes/Correções Salariais PAGAMENTO DE SALÁRIO FORMAS E PRAZOS

**CLÁUSULA 5ª ADIANTAMENTO SALARIAL VIA CARTÃO:** A empresa poderá realizar adiantamento salarial, quando solicitado pelo empregado, de até 30% (trinta por

cento) de sua remuneração bruta, disponibilizando tais valores a partir do primeiro dia útil de trabalho no mês.

§1º A solicitação de adiantamento salarial pelo o empregado também poderá ser feito em caráter permanente, não desconfigurando-se o pagamento do salário mensal.

§2º Poderá a empresa, a seu critério, e sem qualquer ônus, utilizar-se de convênios firmados entre o Sindicato Laboral, Sindicato Patronal e Federação das Indústrias do Estado de Goiás – FIEG com empresas conveniadas para fornecimento do adiantamento salarial através de cartão com função crédito aos seus empregados.

§3º As empresas conveniadas estão devidamente cadastradas nos sites das entidades convenientes.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros** **Auxílio Morte/Funeral**

**CLÁUSULA 6ª AUXILIO FUNERAL:** No caso de falecimento de empregado que receba 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.

§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.

§ **único:** 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.

### **Contrato de Trabalho** **Admissão, Demissão, Modalidades normas para Admissão/Contratação** **Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA 8ª DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA:** O empregado despedido por justa causa, deverá ser avisado nos termos da Lei, a sua razão determinante, sob pena de gerar presunção e despedida imotivada.

**CLÁUSULA 9ª ISENÇÃO DE MULTA:** Não incorrerá em mora a empresa se o

pagamento das verbas rescisórias não for efetuado na data prevista em Lei, por culpa do empregado ou por atraso na entrega do extrato do FGTS pelo banco depositário, desde que a empresa o comprove.

**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 e valor a ser acordado diretamente com o Sindicato Laboral.

§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 Avenida Washington Luiz, 125, Afonso Pena, Itumbiara/ Goiás.

§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 aceite 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.

#### **Estagiário/Aprendizagem**

**CLÁUSULA 12 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 13 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 Atribuições da Função**

**CLÁUSULA 14 FUNÇÕES DE CONFIANÇA:** De acordo com o disposto no artigo 611-A, inciso V, da CLT, as partes identificam como funções de confiança, exercidas por empregados, os cargos de diretoria, gerência, supervisão, chefe de departamento e demais que sejam consideradas cargo de confiança, conforme determina o inciso II do artigo 62 da CLT.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA 15 GARANTIA PARA APOSENTADORIA/ APOSENTADOS:** Aos empregados que estiverem faltando até 12 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 assegurado 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 10(dez) 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.

### **Estabilidade Geral**

**CLÁUSULA 16 ESTABILIDADE DE GESTANTE:** A empregada gestante gozará de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após o término do acordo de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão contratual bilateral e pedido de demissão.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

**CLÁUSULA 17 QUADRO DE AVISOS:** Publicações, avisos, convocações, cópias da presente e outros materiais, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais de seu interesse, serão obrigatoriamente fixados em quadro de avisos situado em local visível e de fácil acesso das empresas, desde que os respectivos textos não sejam ofensivos ao empregador, ou as autoridades constituídas.

**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.

### **JORNADA DE TRABALHO DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

**CLAUSULA 19 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 (12x36) de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente

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

§2º Poderá a empresa punir na forma da lei o empregado que venha a faltar em dias para os quais esteja escalado para trabalhar.

### **Turno ininterrupto de revezamento**

**CLÁUSULA 20 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 21 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.

**CLÁUSULA 22 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.

§1º Ocorrendo a necessidade da empresa no período de safra, poderá ocorrer a implantação do regime de turnos contínuos em escala.

§2º: Quando trabalhar nos domingos e feriados legais sem ser a base de troca, será pago com o percentual de 100% (cem por cento).

§3º Quando trabalhar domingos e feriados legais à base de troca, com convocação e aceitação da maioria dos empregados (50% + 1), não será pago como horas extras.

§4º Caso as empresas signatárias possuam acordos coletivos de trabalho firmados com o sindicato obreiro que tratem de turnos de revezamento com vencimento anterior ou posterior ao término da vigência desta CCT, as partes acordantes deverão, sem necessidade de nova assembleia:

- a) Acordar transição para a regra convencionada; ou
- b) Considerar como termo de vigência dessa cláusula o mesmo período de vigência dos acordos pactuados, e assim sucessivamente, tendo esta, nesta hipótese, caráter ultrativo, desde que não ultrapassados 2 anos.

**CLÁUSULA 23 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, conforme regime de Banco de Horas, 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, que rege ao espécie.

§1º Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, sem a compensação integral da jornada extraordinária, deverá ser efetuado o pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão.

§2º Caso as empresas da base possuam acordos coletivos de trabalho firmados com o sindicato obreiro que tratem de banco de horas com vencimento anterior ou posterior ao término da vigência desta CCT, as partes acordantes deverão, sem necessidade de nova assembleia: a)acordar transição para a regra convencionada; ou b)considerar como termo de vigência dessa cláusula o mesmo período de vigência dos acordos pactuados, e assim sucessivamente, tendo esta, nesta hipótese, caráter ultrativo, desde que não ultrapassados 2

anos.

**CLÁUSULA 24 DSR, FERIADOS E COMPENSAÇÃO:** As horas trabalhadas em dia de repouso ou feriados legais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre o valor da hora normal, ou, serem compensadas pelas horas correspondentes com folga em outro dia.

**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.

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

§2º As empresas poderão desobrigar os empregados do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão de ponto, ou, em substituição, assinalar no cartão de ponto o referido intervalo.

### Compensação de Jornada

**CLÁUSULA 26 DSR, FERIADOS E COMPENSAÇÃO:** As horas trabalhadas em dia de domingo ou feriado serão remuneradas com adicional mínimo de 100% (cem por cento) incidente sobre o valor da hora normal, ou, serem compensadas pelas horas correspondentes com folga em outro dia.

**CLÁUSULA 27 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.

### Faltas

**CLÁUSULA 28 FALTAS JUSTIFICADAS:** A empresa concederá a todo empregado, o direito de recesso nos casos mencionados e dias de ausência justificada conforme abaixo, mediante apresentação de comprovante no prazo de 48hs. Sendo estes critérios amparados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme artigo 473:

- 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.

§1º O empregado deverá avisar com antecedência de 48 horas antes do motivo das alíneas “a” “c” “d” “e” “f”, sob pena de ser considerada falta injustificada.

§2º Para comprovar as ausências previstas nesta cláusula caberá ao empregado avisar a 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.

## CONTROLE DA JORNADA

**CLAUSULA 29 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 autorizada a não necessidade de impressão do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”

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

§2º Fica autorizada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição, sendo os mesmos 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.

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

**CLÁUSULA 30 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:** Havendo conflito de horário, serão abonadas as faltas justificadas dos empregados estudantes para a prestação de exames escolares, desde que em estabelecimentos oficiais ou reconhecidas e desde que feitas às comunicações a empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação, também em 48 (quarenta e oito) horas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

**CLÁUSULA 31 DIA DE FINADOS:** Será considerado dia de descanso remunerado (feriado) o dia de finados.

### FÉRIAS E LICENÇAS Duração e Concessão de Férias

**CLÁUSULA 32 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**

### **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.

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

### **Uniforme**

**CLÁUSULA 34 UNIFORMES E EQUIPAMENTOS:** Os uniformes e equipamentos de proteção individual de uso obrigatório serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos seus empregados, que deverão usá-los sob pena de advertência, suspensão, e dispensa por justa causa pelo não uso.

§1º A responsabilidade pela guarda e conservação do material recebido é do empregado, caso haja perda ou desvio, o mesmo terá que ressarcir para a empresa outra peça nova.

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

§3º 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.

§4º É dever do empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 5% sobre o piso salarial da categoria por uniforme completo a ser descontado de sua rescisão contratual, e em caso contrário também ficará responsável pelo seu uso indevido por si e por terceiros.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA 35 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 por todas as empresas da categoria, 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 negocial 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.

§3º A falta de arrecadação da taxa negocial determinará a ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano.

§4º 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 30 de agosto de 2019.

**CLÁUSULA 36 CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO PATRONAL:** A contribuição de gestão patronal é a principal fonte de custeio do Sindicato Patronal, devendo as empresas da categoria efetuar o seu pagamento, conforme tabela abaixo:

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 30 de NOVEMBRO 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 37 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	33.150,41	10%
5 De 32.638.362,04 a 100.000,00	46.624,74	10%
6 De 174.017.930,84	61.428,33	10%

§ **ÚNICO:** As informações sobre os serviços disponíveis (cursos, palestras, workshops, etc) para a utilização dos créditos poderão ser consultadas diretamente no sindicato patronal - SIAEG.

**CLÁUSULA 38 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 39 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 terá custo reduzido na obtenção dos programas PCMSO, PPRA, PPP e LTCAT através do SIAEG.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

**CLÁUSULA 40 CONVÊNIO PARA PRESTACAO DE SERVICOS SOCIAIS:** A fim de estabelecer CONVÊNIO para prestação de serviços sociais aos trabalhadores abrangidos por esta CCT, as empresas signatárias, como co-participação, pagarão ao sindicato obreiro conveniente 0,29% - zero vírgula vinte e nove por cento de sua folha de pagamento mensal – de janeiro a dezembro de 2019.

§1º As empresas efetuarão os pagamentos em ate dez (10) dias úteis subseqüentes ao mês de referência (mês anterior), o fazendo via conta-corrente n.º 2469-0, agência 0015 da Caixa Econômica Federal – Itumbiara, GO -, em nome do sindicato obreiro, sendo o recibo de depósito quitação do pagamento, ou, se optarem as pagadoras, mediante guias a serem fornecidas pela agremiação beneficiária.

§2º De contrapartida, o Sindicato Obreiro oferecerá aos trabalhadores os serviços previstos no Artigo 592, II, e alíneas, da CLT, respeitando-se sempre suas condições gerais e específicas previstas em regulamento interno, bem como o Princípio da Reserva do Possível.

§3º O sindicato obreiro não poderá se valer dos valores pagos pelas empresas para custear atividades administrativas *strito sensu* ou para prestar serviços a trabalhadores estranhos aos quadros destas.

§4º As empresas signatárias que já possuem acordo com o sindicato obreiro conveniente para prestação de serviços sociais aos seus empregados sindicalizados estão desobrigadas de cumprirem os ditames desta cláusula.

§5º A gestão dos serviços caberá ao sindicato obreiro.

§6º Estabelecem as partes multa especial de 5% pelo descumprimento desta cláusula, calculadas sobre o valor total das contribuições vincendas, bem assim juros de mora de 1% ao mês até quitação final.

**CLÁUSULA 41 CONTRIBUIÇÃO LABORAL VAI-E-VOLTA:** O empregado associado e em dia com o pagamento da taxa assistencial laboral recebe o valor pago da contribuição em benefícios previstos no Estatuto da Entidade, além de gozar de direitos políticos sindicais.

§ único: As empresas deverão descontar e repassar ao sindicato obreiro os valores que por eles forem autorizados o desconto, na forma do Artigo 462 da CLT.

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

**CLÁUSULA 42 CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS:** Será competente a Justiça do Trabalho, da Junta de Conciliação de Trabalho de Itumbiara ou Foro de Goiânia – GO, para dirimir as divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

**CLÁUSULA 43 PENALIDADES:** Fica estipulado a multa equivalente a 5% (cinco por cento), do menor salário da empresa, no mês da infração, por empregado, a qualquer das partes que descumprir quaisquer das cláusulas da presente convenção.

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

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA 44 PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO :** O presente processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado as normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

E, por estarem justos e acertados para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, comprometendo-se consoante dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito de um via da mesma, para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional de Trabalho em Goiânia – GO.

  
**LUIS CARLOS RODRIGUES**  
PRESIDENTE  
SINDICATO TRABALHADORES IND DE ALIMENTACAO DE ITUMBIARA

  
**ANTÔNIO BENEDITO DOS SANTOS**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO NO ESTADO DE GOIAS