

Imprimir Salvar

### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000157/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/03/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013364/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.230158/2024-20  
DATA DO PROTOCOLO: 19/03/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO TRABALHADORES IND DE ALIMENTACAO DE ITUMBIARA, CNPJ n. 03.295.524/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS CARLOS RODRIGUES;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.640.572/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO BENEDITO DOS SANTOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

#### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores da indústrias de alimentação, inclusive rações e bebidas**, com abrangência territorial em **Itumbiara/GO**.



### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica convencionado que as empresas pagarão aos seus empregados piso salarial mensal no valor de um (1) salário mínimo previsto em lei, acrescido de 2,5% do seu valor.

#### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas da categoria concederão aos seus empregados reajuste salarial de 3,7% - correspondente a 100% do INPC acumulado entre janeiro e dezembro de 2023 -, aplicado sobre o salário base de dezembro de 2023.

§1º - Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2023, considerando mês completo dezois dias trabalhados no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial da categoria, constante desta CCT.

§2º - Os Empregados admitidos após 1º de janeiro de 2023 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão mensal de 1/12 avos, a contar do mês de admissão, observado o previsto no *caput* e §1º desta cláusula.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - DO CARTÃO BENEFÍCIO

A empresa poderá efetuar o pagamento do adiantamento salarial (quando a empresa assim realizar) via cartão benefício, sendo que o uso do referido cartão não traz qualquer ônus ao empregado e empregador.

§1º - Com o cartão, o empregado irá adquirir produtos, bens, serviços e descontos na rede credenciada.

§2º - A empresa entregará o cartão para cada empregado, ficando livre ao empregado fazer o uso do seu cartão benefício, pois só será descontado de seu salário o valor que o mesmo utilizou no mês e, em caso de não utilização do cartão, nada será descontado do salário.

§3º - A empresa prestadora do cartão benefício deverá dispor de tecnologia via aplicativo de smartphones, nas plataformas dos sistemas operacionais IOS e ANDROID, que permitirá aos usuários (colaboradores) acesso e visualização de toda a rede credenciada por sistema de geolocalização, transferência de créditos on-line e em tempo real, do saldo parcial ou total entre cartões da mesma bandeira.

§4º - A empresa prestadora do cartão benefício deverá dispor do serviço de transferência de valores para a conta corrente do usuário (empregado), previamente cadastrada, além de serviços de extratos, avisos e notificações de compra.

§5º - A empresa prestadora do cartão benefício deverá ainda apresentar rede credenciada ampla em todos os municípios do Estado de Goiás e nos principais ramos de atividades, tais como: atacados, hipermercados, supermercados, mercearias, panificadoras, sacolões, drogarias, postos de combustíveis e distribuidoras/revendas de Gás GPL.

§5º - Os sindicatos signatários, após ampla pesquisa de mercado e negociação prévia selecionaram a bandeira ValeShop, em virtude da ampla cobertura da sua Rede Credenciada na Capital e Municípios, da ausência de ônus ao empregado e empregador e por ser a única empresa que fornece o cartão benefício personalizado em Layout específico e validado pelas entidades, sem qualquer tipo de custo. Ficando facultado as empresas a adesão da citada bandeira, podendo a empresa escolher outra bandeira de cartão, desde que contenha as coberturas e garantias estabelecidas na presente cláusula e que sejam referendadas pelos sindicatos convenentes.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA SEXTA - TRANSPORTE**

As empresas poderão fornecer transporte aos seus empregados, mediante utilização de veículos apropriados, pertencentes às próprias empresas ou mediante contratação de terceiros.

Parágrafo 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.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO 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.

§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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - ISENÇÃO DE MULTA**

Não incorrerá em multa 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 DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 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; e
- k) ficha ou livro de registro de empregados, atualizado.

#### **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo 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.

#### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

Parágrafo 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 MÃE**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

### OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações, cópias de presentes 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 DÉCIMA OITAVA - 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.

Parágrafo 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

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO 5X1, 6X1 E 6X2

Fica autorizado as empresas estabelecerem jornada de trabalho de cinco (5) dias seguidos por um (1) dia de descanso (5x1); de seis (6) dias seguidos por um (1) dia de descanso (6x1) e de seis (6) dias seguidos por dois (2) dias de descanso (6x1), observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente

- §1º - Fica estabelecido que a alteração da escala 6 x 1 (turnos fixos) para 6 x 2 (turnos fixos), vice e versa, poderá ser total ou parcial, até o final da vigência da presente convenção coletiva, sem que seja considerado qualquer tipo de prejuízo ao empregado.
- §2º - Fica autorizado a possibilidade de trabalho em domingos e feriados no cumprimento das cláusulas descritas no *caput*.

- §3º - Quando houver necessidade de trabalho nos feriados, a remuneração será de acordo com as regras estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

- §1º - A redução para intervalo de refeição e descanso na forma prevista no *caput* desta cláusula acarretará a redução de forma proporcional no início ou 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

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Parágrafo 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - TROCA DE FERIADOS**

A formalização da troca do dia de feriado deverá ser realizada através de termo específico, com a troca do dia do feriado, sendo que novo dia será considerado, para todos os efeitos legais e jurídicos, o novo dia de feriado e de descanso, suprimindo qualquer outra obrigação dele decorrente. Contudo, caso o dia de descanso não seja efetivamente concedido, efetuar-se-á pagamento em dobro, face ao trabalho realizado em feriado e ausência de compensação.

§1º - Fica desde logo estabelecido que a escala de trabalho e revezamento será a mesma entre o dia do feriado e o novo dia de feriado e descanso.

§2º - O referido termo deverá ser assinado por 50% + 1 de todos os empregados envolvidos na troca, informando nome e assinatura.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS**

As partes convencionam, de acordo com a Portaria/MTP nº. 671/21, artigo 74 e artigo 611-A, inciso X, da CLT, que as empresas ficam autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, dentre eles o sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de dados e registro mecânico que consigne as marcações de ponto de forma impressa e indelével, em cartão individual, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso e sem 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 pré-annotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.
- § 3º - Na falta ou em eventual quebra do aparelho coletor de dados, a anotação poderá ser feita em cartão de ponto manual individual.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIA DE FINADOS**

Será considerado dia de descanso remunerado (feriado) o dia de finados.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Parágrafo 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

**EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) E INSUMOS**

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

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

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

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

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

## UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

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

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

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

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

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL / CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO

CLÁUSULA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL/CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL PATRONAL:

Conforme entendimento do STF no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), todas as empresas da categoria, sejam elas associadas ou não associadas, incluindo as empresas enquadradas no Simples Nacional, deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial patronal, também conhecida como contribuição de fortalecimento sindical patronal, de acordo com o art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º A contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal tem como principal finalidade viabilizar a implementação da negociação coletiva, compartilhando os custos por toda a categoria representada, independentemente da empresa ser associada ou não ao SIAEG.

§2º O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria conforme o seu capital social e indicação do valor na tabela abaixo:

TABELA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2024		
FAIXA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (EM R\$)	VALOR A PAGAR (EM R\$)
1	0,01 a 20.000,00	400,00
2	20.000,01 a 40.000,00	1.000,00
3	40.000,01 a 250.000,00	2.000,00
4	250.000,01 a 10.000.000,00	15.000,00
5	10.000.000,01 a 35.000.000,00	23.000,00
6	35.000.000,01 a 100.000.000,00	33.000,00
7	100.000.000,01 acima	43.000,00



§3º Será direcionado 20% (vinte por cento) do valor total da guia para a Federação das Indústrias do Estado de Goiás para que ocorra a recomposição da autonomia financeira do sistema sindical.

§4º No caso de a empresa possuir matriz fora do Estado de Goiás e filiais localizadas na base de representação do SIAEG, o recolhimento da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical será realizado por cada filial, com o valor calculado com base no faturamento individual de cada uma delas.

§5º O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo SIAEG, até o dia 15 de do mês de abril de 2024. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição deverá enviar Email (siaeg@fiegg.com.br) para o SIAEG para que ocorra a negociação.

§6º A ausência do pagamento da guia no prazo determinado resultará em uma multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso.

§7º A falta de arrecadação da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical resultará na ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano, devido à falta de receita para financiar o processo de negociação.

8º Na assembleia geral extraordinária foi ainda garantindo que as empresas não associadas e que não concordam com o pagamento da contribuição assistencial possam confeccionar documento referente a carta de oposição da referida contribuição tendo prazo comum de 10 (dez) dias corridos a partir da inserção da convenção coletiva no mediador do site do Ministério do Trabalho e Emprego para se opor ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição diretamente no SIAEG nos seguintes horários: 08:00 às 12:00 horas e 14:00 às 17:00 horas.

§9º A título de divulgação o sindicato o SIAEG deverá publicar em seu site (página principal) comunicado a respeito da abertura do prazo de oposição ao pagamento da contribuição.

§10º As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 8º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sendo elas associadas ou não.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 coparticipação, 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 2024.

§1º - As empresas efetuarão os pagamentos em até dez (10) dias úteis subsequentes ao mês de referência (mês anterior), o fazendo via contacorrente 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.

§7º - Esta cláusula se encontra em consonância com o decidido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) no IRDR – Incidente de Demandas Repetitivas 0010882-63.2021.5.18.0000, contando com o seguinte aresto:

**BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR. INSTITUIÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA. ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO RESTRITA À ANÁLISE DA CONFORMIDADE DOS ELEMENTOS ESSENCIAIS DO NEGÓCIO JURÍDICO.** Considerando o disposto nos arts. 7º, XXVI e 8º, I, da CF/88, cláusula constitucional da autonomia sindical, que veda a interferência e a intervenção na sua

organização e gestão; a mais, o estatuído no art. 8º, § 3º, da CLT, que limita a atuação da Justiça do Trabalho à análise dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o estabelecido no art. 104 do CCB, considera-se válida e eficaz a norma coletiva que estabelece o benefício social familiar.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS**

Será competente a Justiça do Trabalho de Itumbiara/GO ou de Goiânia/GO para dirimir as divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O 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 e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da CLT, a promover seu registro, nos termos da legislação afeta à espécie.

}

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

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

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.