
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2025

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2025 que celebram, pelos empregadores, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO NO ESTADO DE GOIÁS**, neste ato denominado SIAEG, CNPJ nº 01.640.572/0001-06, situado na Rua 200, nº. 1121, Edifício Pedro Alves de Oliveira, 1º andar, Setor Leste Vila Nova, Goiânia/GO, e-mail siaeg@fieq.com.br, representado por seu Presidente ANTÔNIO BENEDITO DOS SANTOS e, pelos empregados, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS**, neste ato denominado STIAG, CNPJ nº 01.668.094/0001-34, situado na Rua 12-A nº 221, Setor Aeroporto, Goiânia/GO, e-mail stiag@stiag.org.br, representado por sua Presidente ANA MARIA DA COSTA E SILVA, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes.

CLÁUSULA 1 - VIGÊNCIA - As partes fixam a vigência da presente CCT no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

CLÁUSULA 2 - DATA-BASE - Fica mantida a data-base da categoria em 01 de janeiro.

CLÁUSULA 3 - ABRANGÊNCIA - As condições desta CCT abrangerão as Empresas localizadas na base territorial do Sindicato patronal SIAEG e os seus empregados, dos segmentos da alimentação, nos municípios de Goiás da base territorial do sindicato profissional STIAG.

Salários, Reajustes e Pagamento / Correções Salariais / Piso Salarial

CLÁUSULA 4 - REAJUSTE SALARIAL - As Empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2025, reajuste salarial aplicado sobre o salário base de dezembro de 2024 no percentual de 5% (cinco por cento).

§ 1º - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2024, a contar do mês de admissão, terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, considerando mês completo dezois dias trabalhados, na razão mensal de 1/12 avo do índice total ora convencionado,

§ 2º - Podem ser compensadas antecipações salariais concedidas em 2024, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial da categoria, constante na cláusula seguinte.

§ 3º - Se houver diferença gerada com a aplicação do reajuste de 5% (cinco por cento), acrescida de juro e correção legais, será quitada na primeira folha de pagamento de salário após a assinatura desta CCT.

CLÁUSULA 5 - PISO SALARIAL - Fica estabelecido que as Empresas pagarão aos seus empregados piso salarial mensal no valor de um (1) salário-mínimo previsto em lei acrescido de mais 10% (dez por cento) do seu valor.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

CLÁUSULA 6 - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL OU SEGURO DE VIDA - No caso de falecimento de empregado que recebia valor de até dois salários-mínimos mensais, as Empresas pagarão auxílio funeral, mediante apresentação de documentos por dependente ou responsável que encarregou-se do funeral, a importância correspondente a até dois salários mínimos.

§ 1º - Se as Empresas disponibilizarem seguro de vida em grupo com adesão dos empregados, é lícito que deles cobrem percentuais de suas cotas-partes e apliquem o valor do auxílio conforme apólice de seguros, ficando desobrigadas do pagamento do auxílio constante no *caput* desta cláusula.

§ 2º - Caberá aos dependentes ou familiares da pessoa falecida acionar a seguradora para receberem as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas.

CLÁUSULA 7 - ASSIDUIDADE - As empresas, com base em sua liberalidade, poderão conceder aos empregados que cumprirem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula o benefício da referente à assiduidade.

§ 1º - Será devido o benefício ao empregado que cumprir integralmente sua jornada normal de trabalho durante o mês de referência, não sendo permitidos atrasos ou faltas, mesmo que justificadas por atestados de saúde ou disposições legais.

§ 2º - O benefício visa incrementar a pontualidade e assiduidade. Portanto, concessões de abono por parte da empresa serão atos de liberalidade, não constituindo direito futuro ou penalidades financeiras.

§ 3º- O benefício de assiduidade não se integrará em hipótese alguma ao salário contratual, devendo ser pago separadamente na folha de pagamento, não sendo salário ou incorporando-se à remuneração para fins de encargos trabalhistas e previdenciários.

§ 4º- Os empregados contemplados pelo Art. 62 da CLT não terão direito ao benefício mencionado, exceto por conveniência do empregador, mantendo-se as regras demais, quando aplicáveis.

§ 5º A empresa tem a prerrogativa de associar o pagamento do benefício de assiduidade à concessão de cesta de alimento, conforme disposição da cláusula 8ª deste instrumento coletivo. Neste caso, a empresa terá liberalidade de conceder o benefício de diversas maneiras, tais como, pelo fornecimento de cesta de alimento, podendo ser pela disponibilização de uma cesta com produtos fabricados pela empresa, ou através de um cartão benefício (auxílio refeição ou auxílio alimentação). A definição da modalidade de concessão fica sob a responsabilidade e preferência do empregador.

§ 6º- A escolha do método de pagamento do benefício também cabe exclusivamente ao empregador, o qual deverá buscar a opção que melhor se alinhe às necessidades operacionais e administrativas da empresa.

CLÁUSULA 8 - CESTA DE ALIMENTO - As empresas fornecerão a seus empregados cesta de alimento no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) por mês (in natura ou via cartão), por mês trabalhado e sem que tal benefício não constitua parcela salarial ou base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

CLÁUSULA 9 - LANCHE OU REFEIÇÃO - As Empresas diariamente fornecerão, com cardápio e em horário a critério de cada uma, um lanche ou uma refeição aos seus empregados, ficando ajustado que tal benefício não integrará a média salarial dos trabalhadores, para qualquer fim.

§ 1º - O tempo dispensado para lanche ou refeição não será considerado como à disposição do empregador.

§ 2º - Empresas com turno de revezamento poderão fornecer alimentação *in natura* em um turno e vale-alimentação em turno diverso, sem que isso caracterize ato discriminatório.

CLÁUSULA 10 - VALE TRANSPORTE - Se o empregado precisar usar transporte público, fará *jus* ao vale-transporte a ser fornecido pelas Empresas, conforme previsto na Lei 7.418, de 16-12-1985.

Parágrafo Único: A critério da empresa, o auxílio-transporte poderá ser pago em dinheiro, sem integrar o salário.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA 11 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS / PLR - Poderá a Empresa ajustar pagamento de PLR do ano de 2025, devendo ser negociado entre empresa e empregados assistidos pelo STIAG, através de Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos da atual redação da Lei 10.101, de 19-11-2000.

Contrato de Trabalho / Admissão, Demissão, Modalidades / Desligamento

CLÁUSULA 12 - ANOTAÇÃO EM CTPS - As Empresas manterão atualizadas as anotações da CTPS de seus empregados com informações sobre o contrato de trabalho e outras condições ajustadas.

CLÁUSULA 13 - 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 antes da data base, entre os dias 02 a 31 de dezembro de 2024, terá direito à indenização equivalente a um salário base vigente que será pago junto com as parcelas rescisórias.

CLÁUSULA 14 - PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO ESTÁVEL - Para que tenha validade e eficácia o pedido de demissão do empregado estável está condicionado à homologação e assistência do STIAG, consoante artigo 500 da CLT.

CLÁUSULA 15 - ASSISTÊNCIA EM HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - Fica estabelecido que assistência para homologação de TRCT poderá ser realizada pelo STIAG e também por:

- a. Ministério do Trabalho e Emprego
- b. Ministério Público do Trabalho
- c. Ministério Público Estadual de onde se localiza o empregador
- d. Juiz de Paz
- e. Delegado de Polícia do município onde se localiza o empregador
- f. Representante da Prefeitura local.

Parágrafo único - Para a homologação pelo STIAG ou pelas autoridades mencionadas, é obrigatório as Empresas apresentarem os seguintes documentos:

01. aviso prévio / pedido de demissão
02. CTPS com anotações atualizadas ou comprovante de baixa da CTPS digital
03. TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em cinco vias
04. do FGTS:
 - extrato analítico
 - guia de recolhimento digital da multa rescisória 40% sobre depósitos obrigatórios com comprovante de pagamento
05. formulário do seguro-desemprego
06. atestado de saúde ocupacional
07. carta de preposto
08. comprovante de recolhimento das contribuições de custeio estabelecidas nos dois últimos anos;
09. três últimos comprovantes de pagamento de salários
10. livro de registro de empregados
11. PPP preenchido
12. apólice do seguro negociados em instrumento anterior
13. pagamento das verbas rescisórias poderá ser realizado através de cheque visado, depósito em conta ou pix (mediante apresentação de comprovante bancário) ou em espécie.

CLÁUSULA 16 - MODOS DE PAGAMENTO DE ACERTO RESCISÓRIO E DE ACORDO - Fica autorizado o pagamento do valor de acerto rescisório através de comprovado depósito na conta corrente do trabalhador e/ou, desde que por ele aceito, em cheque de emissão própria das Empresas, que não poderá ser cruzado e será identificado no campo de ressalva do TRCT.

Aviso Prévio

CLÁUSULA 17 - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO DADO PELAS EMPRESAS - Quando as Empresas tiverem dado aviso prévio e o empregado comprovar a obtenção de novo emprego ficará obrigada a dispensá-lo do restante do prazo, sendo garantido o pagamento proporcional ao período trabalhado.

CLÁUSULA 18 - INDENIZAÇÃO DE AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO TRABALHADO - Será indenizado e pago com as parcelas rescisórias o aviso prévio proporcional de três (3) dias por ano trabalhado nas Empresas, até o máximo de 60 (sessenta) dias, nos termos da lei 12.506 de 11-10-2011.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA 19 - COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS LEGAIS E DE MENSALIDADE SOCIAL AO STIAG - Após solicitação do STIAG, as Empresas terão que comprovar a quitação de:

- até dez (10) dias, com a entrega de cópia de GRCSU/Contribuição Sindical, quitada, acompanhada da relação nominal de trabalhadores com os valores do respectivo desconto, conforme PN nº. 041 do TST.
- até cinco (5) dias úteis, com a entrega de cópia do respectivo comprovante do recolhimento da mensalidade social com a relação nominal de a quem se refere a mensalidade, por autorização do empregado sócio do STIAG.

Parágrafo Único: O descumprimento dos prazos estabelecidos nesta cláusula sujeitará as empresas a pagar ao STIAG multa no valor de dez por cento (10%) incidente sobre o total o a penalidade prevista na **Cláusula Quinquagésima** do presente Instrumento.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA 20 - GARANTIA PARA APOSENTADORIA - Aos empregados que estiverem faltando até dezoito (18) meses imediatamente anteriores à complementação dos requisitos exigidos para terem direito à aposentadoria pela Previdência Social e, cumulativamente, tiverem tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de no mínimo 05 (cinco) anos de serviço prestado para a mesma Empresa, fica assegurada garantia do emprego ou dos salários durante o período que faltar para a aposentadoria.

§ 1º - A garantia estabelecida no *caput* desta cláusula será informada por escrito pelas Empresas ao empregado que receber aviso prévio.

§ 2º - Para fazer *jus* ao direito garantido nesta cláusula, deverá o empregado que receber aviso prévio, no prazo máximo de oito (8) dias após, confirmar por escrito o seu direito e apresentar às Empresas documento /declaração do INSS comprovando o tempo que possui para se aposentar, após o que será extinto tal direito.

§ 3º - 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 21 - DIREITOS DE TRABALHADORES EM UNIÃO ESTÁVEL OU HOMOAFETIVA - Fica assegurada aos empregados que comprovarem união estável ou homoafetiva a garantia de todos os direitos previstos neste Instrumento, para resguardar interesses de companheiros e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Qualificação / Formação Profissional

CLÁUSULA 22 - QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO ESPECÍFICA PARA PROMOÇÃO - Para qualificação/formação específica na área pretendida para promoção a cargo com salário superior ao exercido, obrigatoriamente, o empregado deverá submeter-se a treinamento assistido, que poderá ser nas próprias Empresas, no máximo por até sessenta (60) dias, sem fazer jus a alteração salarial ou a receber diferença em relação ao treinador, e, desde que seja considerado apto e houver vaga, passará a exercer a nova função.

Escalas

CLÁUSULA 23 - JORNADA DE TRABALHO 5X1, 6X1, 6X2 e 12X36 - As Empresas poderão estabelecer 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); de seis (6) dias seguidos por dois (2) dias de descanso (6x2) e de doze (12) horas de trabalho seguidos por trinta (36) horas de descanso (12x36), observados ou indenizados, esporádicos intervalos não concedidos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente.

§ 1º - A alteração da escala 6x1 (turnos fixos) para 6x2 (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*, acima.

Turno ininterrupto de trabalho

CLÁUSULA 24 - TURNO ININTERRUPTO DE TRABALHO / REVEZAMENTO - Faculta-se a adoção do trabalho em turno ininterrupto de trabalho/revezamento, desde que observada a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos termos do art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, e da Súmula 423 do TST, e assegurada uma folga semanal coincidente com o domingo ao menos uma vez por mês.

Prorrogação

CLÁUSULA 25 - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - Pela presente CCT, ajusta-se a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho, quer sejam remuneradas com acréscimo de cinquenta por cento (50%), de dias úteis e de cem por cento (100%) de dias não úteis, quer sejam compensadas em iguais percentuais pela correspondente diminuição em outro dia, assim cumprindo o estabelecido no art. 59, *caput* e §§ 1º e 2º, da CLT, desde que o acerto com folga ocorra até o fechamento da folha correspondente e o pagamento feito na folha de pagamento mensal de salário do mês posterior imediato.

Redução de Jornada

CLÁUSULA 26 - BANCO DE HORAS - As Empresas poderão negociar com o STIAG a implantação de flexibilização de horas de trabalho - banco de horas - que gerará horas de crédito e/ou débito, inclusive em domingos, DSR, e/ou feriados, caso em que serão dobradas para crédito ou pagamento e folga, podendo, ser compensadas pela correspondente diminuição ou aumento da jornada em outro dia de trabalho, no prazo de um ano subsequente ao da hora laborada desde que respeitadas às condições dos §§ desta Cláusula.

§ 1º - Fica autorizado o acréscimo de trabalho, limitado o total da jornada a 10 horas por dia, observadas as exigências legais.

§ 2º - Se atendido o legalmente exigido, fica autorizada a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades, conforme artigo 611-A, inciso XIII, da CLT.

§ 3º - A compensação da jornada laborada será realizada na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso.

§ 4º - Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a empresa com antecedência mínima de 48 horas, ficando a critério da empresa conceder ou não a solicitação do empregado, com prazo de resposta após até 48 horas da solicitação.

§ 5º - Não serão incluídas no banco de horas as faltas, atrasos e saídas antecipadas que não tiverem sido negociadas prévia e formalmente com o superior hierárquico.

§ 6º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador fará *jus* ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, sendo o percentual acrescido de 50% (cinquenta a por cento) quando de dias úteis e de 100% (cem por cento) de dias de domingos, feriados civis (nacionais e locais) e religiosos, a serem pagos com as verbas rescisórias.

§ 7º - Em caso de rescisão por pedido de demissão, constando saldo negativo comprovadamente gerado por iniciativa do empregado, as Empresa poderão descontar do pagamento das verbas rescisórias o valor de até 30% do salário base.

§ 8º - O eventual saldo positivo de horas a favor do empregado será pago pela empresa na folha de pagamento do mês subsequente em que forem efetuados os fechamentos anuais, com acréscimo das horas extras previstos em lei e § 6º desta Cláusula.

§ 9º - As Empresas poderão estabelecer períodos trimestrais, semestrais ou outros de apuração de saldo de horas, sem que isso signifique renúncia ao prazo previsto no § acima, deste instrumento.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA 27 - TROCA DE DIAS ÚTEIS INTERCALADOS COM DIAS NÃO ÚTEIS - As Empresas poderão estabelecer compensação de horas/dias úteis intercalados com domingos e feriados civis e religiosos, concedendo aos empregados um período de descanso mais prolongado, desde que seja documentado que houve a concordância de pelo menos sessenta por cento (60%) dos trabalhadores envolvidos na troca a que se refere a compensação e o termo seja arquivado no STIAG até dez (10) dias úteis após ser formalizado.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA 28 - REDUÇÃO DO INTERVALO - As Empresas ficam autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada, previsto no § 3º do art. 71 da CLT, desde que sejam cumpridas integralmente as exigências quanto ao funcionamento de refeitório e os empregados não estiverem sob regime de horas suplementares, para menos de uma hora, em qualquer setor e/ou turno 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 no final da jornada de trabalho.

§ 2º - As Empresas poderão desobrigar o empregado que solicitar de registrar no cartão de ponto o horário de intervalo para refeição e descanso, ou, em substituição, pré-assinalar tal intervalo no cartão de ponto.

§ 3º - Caso seja o empregado que solicite a redução do intervalo intrajornada para menos de uma hora, a Empresa não precisa possuir as condições descritas no *caput* da presente cláusula.

CLÁUSULA 29 - PONTO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS - As partes convenientes estabelecem, de acordo com a Portaria/MTP nº. 671/21, artigos 74 e 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 marque o ponto de forma impressa e indelével, em cartão individual, sendo permitida a pre-assinalação do período de repouso e, se o empregado concordar, sem necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador.

§ 1º - Independentemente do extrato mensal recebido, aos empregados fica facultado consultar no sistema de marcação de jornada os lançamentos que realizaram, no mês em vigência e/ou de meses anteriores.

§ 2º - Fica estipulada a hipótese de dispensa do registro ou pre-anotação dos intervalos para refeição, ou geração eletrônica nos cartões de ponto.

CLÁUSULA 30 - CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO - As Empresas poderão decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção, com o registro das exceções à jornada ordinária de trabalho, ou seja, as alterações tais como horas extras e sobreavisos.

Faltas

CLÁUSULA 31 - 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 do 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;
- e. tratamento médico próprio, conforme atestado médico;
- f. 01 dia por semestre para acompanhar em consulta médica filho(a) menor ou dependente previdenciário e até seis (6) anos, nos termos do Precedente Normativo nº. 95 do TST.

Parágrafo único - Para comprovar o motivo das ausências acima, o empregado avisará à Empresa a necessidade de se ausentar e apresentará documento comprobatório no prazo máximo de quarenta e oito (48) horas subsequentes ao retorno, sob pena de ser considerada falta injustificada.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA 32 - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO - As empregadas, Art. 396 da CLT e em comum acordo com as Empresa, poderão escolher iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrar uma hora mais cedo ou usufruir de uma hora, dentro da jornada, para amamentar criança até que complete seis (6) meses de idade.

CLÁUSULA 33 - TRABALHO DE MENOR DE IDADE - Fica proibido as Empresas utilizarem trabalho de menores de 18 anos em função que esteja diretamente ligada a ambientes insalubres e/ou perigosos.

CLÁUSULA 34 - EMPREGADOS ESTUDANTES - As Empresas concederão aos seus empregados o tempo necessário para realizarem exames EJA ou vestibular, justificando e abonando as faltas decorrentes, desde que avisada em no prazo mínimo de quarenta e oito (48) horas antes do início das provas e lhe seja comprovada a efetiva realização do exame até o dia anterior da apuração do ponto mensal.

Outras disposições sobre jornada Férias e Licenças / Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA 35 - 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 dois (2) dias que anteceder tais dias.

Parágrafo único - Com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um não pode ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Remuneração de Férias Saúde e Segurança do Trabalhador /Condições de Ambiente de Trabalho Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA 36 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) E INSUMOS - EPI's de uso obrigatório, serão fornecidos gratuitamente pelas Empresas aos empregados que deverão usá-los sob pena de aplicação de advertência, suspensão ou dispensa por justa causa.

§ 1º - O empregado assinará a ficha de controle de EPI e insumos, apresentada pelas Empresas, e seguirá as orientações e procedimentos que receber sobre como os usar.

§ 2º - O empregado comunicará imediatamente ao empregador o extravio ou estrago de EPI e de insumos sob sua responsabilidade.

Uniforme

CLÁUSULA 37 - UNIFORMES DE USO OBRIGATÓRIO - Os uniformes de uso obrigatório serão fornecidos, nunca menos de dois conjuntos por ano, gratuitamente pelas Empresas aos seus empregados que deverão usá-los exclusivamente durante o horário de trabalho.

§ 1º - Obriga-se o empregado a zelar pela conservação dos uniformes, que são de propriedade das Empresas, sendo que o seu mau uso motivará a aplicação de penalidade conforme dispõe a legislação vigente e a gravidade do ato.

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

§ 3º - No ato da entrega do aviso de dispensa, as Empresas comunicarão ao empregado a obrigatoriedade da devolução dos uniformes em seu poder.

§ 4º - É dever do empregado, até três (3) dias após o aviso prévio, devolver às Empresas uniformes e EPI's que delas receberam.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA 38 - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

As Empresas fornecerão água potável e manterão sanitários e vestiários a todos os trabalhadores no seu local de trabalho.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA 39 - TREINAMENTO SOBRE USO DE EPI - Através de pessoal habilitado e durante a jornada normal do expediente, as Empresas treinarão os novos empregados sobre uso adequado e obrigatório de EPI e prevenção contra acidente de trabalho.

Parágrafo único - Os empregados assinarão termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções recebidas das Empresas no treinamento mencionado no *caput* desta cláusula.

Aceitação de Atestados Expedidos por Profissionais de Saúde

CLÁUSULA 40 - ATESTADOS EXPEDIDOS POR PROFISSIONAIS DE SAÚDE - Atestados assinados por profissionais de saúde, médicos, odontólogos, fisioterapeutas, psicólogos e outros serão aceitos na forma da lei como válidos e os dias serão abonados e pagos pelas Empresas, conforme a CLT, desde que entregues no prazo de 48 horas corridas a contar da data do afastamento.

Único: Quando se tratar de atestado de comparecimento, este deve conter a data e período que o empregado esteve naquele atendimento. Dessa forma, essas horas acrescidas de mais 1 (uma) hora a título de deslocamento do empregado serão abonadas.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA 41 - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ACIDENTE - As Empresas providenciarão acompanhante para a imediata remoção de empregado acidentado para atendimento em local apropriado e, logo após, avisará o ocorrido ao seu responsável legal ou a seus familiares.

Parágrafo único - As Empresas emitirão e entregarão CAT ao empregado acidentado e enviarão cópia ao STIAG, até cinco (5) dias úteis após sua emissão.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA 42 - INFORMAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - As Empresas prestarão informações sobre os acidentes de trabalho ocorridos em suas dependências em até cinco (5) dias úteis após ser solicitado pelo STIAG.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA 43 - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS - As Empresas manterão no estabelecimento, de acordo com o risco da atividade, materiais necessários ao atendimento de primeiros socorros.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA 44 - USO DE APARELHO CELULAR E OUTROS - Fica proibido o uso, no ambiente e durante o expediente de trabalho, de aparelho celular particular, fone de ouvido e outros eletrônicos que não sejam de uso

necessário no serviço, por questão de higiene e existência de maquinário que exige completa atenção ante o risco de acidente de trabalho.

§ 1º - Nos períodos de intervalo para alimentação e descanso, em local previamente autorizado pelas Empresas como seguro, o empregado poderá usar os citados aparelhos particulares.

§ 2º - O empregado infrator, gradativamente, sofrerá advertência, suspensão e, em caso de reincidência, poderá ser dispensado por justa causa.

Relações Sindicais / Contribuições Sindicais

CLÁUSULA 45 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - Fica instituída contribuição assistencial profissional com base na CLT, art. 513, "e", e validada pelo STF - Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935 que fixou a tese: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição", em favor do STIAG, identificado no preâmbulo deste instrumento coletivo de trabalho.

§ 1º - Assembleia de trabalhadores realizada dia 23-10-2024 deliberou e autorizou a negociação deste instrumento e a instituição de contribuição assistencial profissional, no valor de 3% (três por cento) do salário base de março de 2025, sendo devida, exceto pelos associados do STIAG que pagaram mensalidade social dos doze meses do ano de 2024, por todos os empregados da categoria admitidos em 2024, pois beneficiados com a atuação da Entidade Sindical Profissional conveniente, resultando na garantia de:

- segurança jurídica nas relações e condições de trabalho entre empregados e empregadores;
- conquista de reajustes de salários e de cláusulas financeiras, avanço e/ou manutenção de benefícios;
- reajuste de piso salarial, 12 de salários, 13º, férias mais 1/3, reflexo em todos os adicionais da remuneração, FGTS, Seguro Desemprego, benefícios previdenciários e outros;
- fiscalização de seu cumprimento.

§ 2º - Através do site www.stiag.org.br os trabalhadores poderão acessar e conhecer os termos deste Instrumento Coletivo de Trabalho 2025, que contém o direito de apresentação de oposição contra a instituição da contribuição assistencial profissional, com prazo do dia 10-03-2025 até o dia 17-03-2025, com o envio direto, pelo e-mail stiag@stiag.org.br, de documento de oposição, que ficará arquivado no STIAG até 16-03-2027, feito com redação individual, sem copiar um do outro, escrito de próprio punho, necessariamente informando:

- que tomou conhecimento das condições contidas no Instrumento, referido no *caput* acima;
- número do PIS, do CPF e do telefone pessoal;
- data de admissão e atual função que ocupa na empresa;
- nome, endereço completo com CEP, CNPJ e e-mail da empresa em que trabalha.

§ 3º - Lista nominal dos empregados que apresentarem oposição conforme os §§ acima, até o dia 23-03-2025, será enviada pelo STIAG às respectivas empregadoras, através do e-mail informado no documento de oposição.

§ 4º - As empresas descontarão, da folha de pagamento de salários do mês de março de 2025, o valor da contribuição assistencial profissional dos seus empregados que não apresentaram oposição, tudo nos moldes estabelecidos no *caput* e §§ desta cláusula.

§ 5º - Até o dia 12-04-2025, a Empresa recolherá o total dos valores descontados de contribuição assistencial profissional, conforme o § 4º, retro, para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação dos Estados de Goiás e Tocantins, STIAG, por qualquer um dos meios seguintes:

- boleto bancário, solicitado pelo e-mail stiag@stiag.org.br;
- pix cuja chave é 01668094000134;
- depósito na Caixa Econômica Federal, agência 0012, Op 003, conta corrente 2858-4.

§ 6º - Até o dia 17-04-2025, a Empresa enviará ao STIAG, cópia do comprovante do recolhimento, § 5, acima, com relação nominal de seus empregados e os valores individuais de contribuição assistencial profissional descontados de cada um.

§ 7º - A Empresa assumirá a responsabilidade de recolher ao STIAG o valor da contribuição assistencial que não descontar do empregado que não apresentar oposição nos moldes desta Cláusula e seus §§.

§ 8º - Por mera liberalidade e como forma de premiar seus empregados, a Empresa poderá pagar ao STIAG, sob o título que lhe convier e sem deles descontar, o valor da contribuição assistencial profissional instituída nesta Cláusula, sem encargos sociais e sem compor a média salarial para qualquer efeito legal.

§ 9º - Conforme dispõe a ORIENTAÇÃO Nº 13 e na sua fundamentação, do CONALIS - Ministério Público do Trabalho, ficam todos cientes que será considerado antissindical, contra a entidade sindical profissional, o ato e/ou fato praticado por qualquer pessoa jurídica e/ou natural que leve o trabalhador a se opor à arrecadação de recursos para custear as atividades representativas e sociais do STIAG, seja coagindo, estimulando, auxiliando e/ou induzindo o empregado a

resistir ao desconto da contribuição assistencial tratada no presente instrumento ou de qualquer outra espécie, podendo respectiva conduta ser denunciada aos órgãos competentes para apuração, inclusive no âmbito judicial.

CLÁUSULA 46 - 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 de TAXA PATRONAL 2025			
Faixa	De	Até	Valor (R\$)
1	0,01	20.000,00	R\$ 1.000,00
2	20.000,01	40.000,00	R\$ 2.000,00
3	40.000,01	200.000,00	R\$ 4.000,00
4	200.000,01	5.000.000,00	R\$ 10.000,00
5	5.000.000,01	10.000.000,00	R\$ 15.000,00
6	10.000.000,01	35.000.000,00	R\$ 23.000,00
7	35.000.000,01	100.000.000,00	R\$ 33.000,00
8	100.000.000,01 acima		R\$ 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 contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal 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 20 de abril de 2025. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição deverá enviar E-mail ao (siaeg@fieq.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 garantido 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 que deve ser contado a partir do dia seguinte ao do dia da inserção da convenção coletiva no site do SIAEG (<https://www.siaeg.com.br/>) para se oporem ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição diretamente no SIAEG, de segunda a sexta-feira, nos seguintes horários: 08h00 às 12h00 e das 14h00 às 17h00.

§ 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 47 - QUADRO DE AVISOS - Convocações 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 48 - CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL - Qualquer condição mais favorável ao trabalhador, que entrar em vigor na vigência desta CCT, será negociada entre as entidades convenentes.

CLÁUSULA 49 - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO PARA OS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a manter cópia deste Instrumento à disposição de todos para consulta dos interessados.

Multa por falta de aplicação deste Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 50 - PENALIDADE - Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial negociado nesta CCT, no mês da infração, por empregado e a qualquer das partes que descumprir qualquer de suas cláusulas.

§ 1º - Após NOTIFICAÇÃO do SINDICATO, a Empresa inadimplente terá o prazo máximo de:


- a) Cinco (05) dias úteis para comprovar ao Sindicato que corrigiu a inadimplência e/ou cumprir a obrigação, sob pena de denúncia ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho;
- b) Dez (10) dias para recolher o valor da multa estipulada e conforme o *caput* desta cláusula.

§ 2º - O valor da multa aplicada a empregador, de acordo com o *caput* da presente cláusula, reverterá 50% para empregado prejudicado e 50% ao Sindicato Laboral convenente.


Disposições Gerais/ Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA 51 - FORUM CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS - Quaisquer dúvidas, controvérsias ou divergências suscitadas em torno das Cláusulas ora estabelecidas serão dirimidas na Comissão de Conciliação Prévia da categoria, e, se persistir, pela Superintendência do Ministério do Trabalho e Emprego antes da Justiça do Trabalho de Goiânia, GO, ou órgão judiciário competente.

Goiânia, 25 de fevereiro de 2025.

Documento assinado digitalmente
 **ANTONIO BENEDITO DOS SANTOS**
Data: 26/02/2025 16:08:44-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO NO ESTADO DE GOIÁS, SIAEG
CNPJ nº 01.640.572/0001-06
Presidente Antônio Benedito dos Santos

Documento assinado digitalmente
 **ANA MARIA DA COSTA E SILVA**
Data: 26/02/2025 16:22:29-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS, STIAG
CNPJ nº 01.668.094/0001-34
Presidente Ana Maria da Costa e Silva