

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00131/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/04/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009471/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.201149/2025-71
DATA DO PROTOCOLO: 06/03/2025

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL, CNPJ n. 62.803.127/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR;

SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO EST GO TO, CNPJ n. 01.668.094/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANA MARIA DA COSTA E SILVA;

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangera a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação. EXCETO a categoria Profissional dos Trabalhadores na Indústria de Panificação e Confeitaria**, na base territorial do município de Goiânia e econômica das Indústrias de Rações Balanceadas, Concentrados, Suplementos, Aditivos, Premixes, Ingredientes e Outras Atividades Ligadas à Alimentação Animal, com abrangência territorial em Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Acreúna/GO, Adelândia/GO, Água Fria de Goiás/GO, Água Limpa/GO, Alexânia/GO, Aloândia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Anápolis/GO, Ananguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoiânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bom Jardim de Goiás/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti Alegre/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira Alta/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caçu/GO, Caiapônia/GO, Caldas Novas/GO, Caldazinha/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre de Goiás/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Castelândia/GO, Catalão/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Chapadão do Céu/GO, Cidade Ocidental/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbáiba/GO, Cristalina/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/GO, Davinópolis/GO, Diorama/GO, Divinópolis de Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela do Norte/GO, Faina/GO, Fazenda Nova/GO, Firminópolis/GO, Flores de Goiás/GO, Formosa/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianápolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Guapó/GO, Guaraíta/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO, Indiara/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberaí/GO, Itaguari/GO, Itaguaro/GO, Itajá/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itarumã/GO, Itauçu/GO, Itumbiara/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Jesópolis/GO, Joviânia/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldina/GO, Bulhões/GO, Luziânia/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinópolis/GO, Maurilândia/GO, Mimoso de Goiás/GO, Minaçu/GO, Mineiros/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Montividiu/GO, Morrinhos/GO.

Morro Agudo de Goiás/GO, Mossâmedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Glória/GO, Nova Iguaçu de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Verde de Goiás/GO, Ouvidor/GO, Padre Bernardo/GO, Palestina de Goiás/GO, Palmeiras de Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Panamá/GO, Paranaiguara/GO, Paraúna/GO, Perolândia/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Planaltina/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Quirinópolis/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rio Quente/GO, Rio Verde/GO, Rubiataba/GO, Sancilerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Cruz de Goiás/GO, Santa Fé de Goiás/GO, Santa Helena de Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santa Rita do Novo Destino/GO, Santa Rosa de Goiás/GO, Santa Tereza de Goiás/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, Santo Antônio da Barra/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, Santo Antônio do Descoberto/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da Paraúna/GO, São João d'Aliança/GO, São Luís de Montes Belos/GO, São Luiz do Norte/GO, São Miguel do Araguaia/GO, São Miguel do Passa Quatro/GO, São Patrício/GO, São Simão/GO, Senador Canedo/GO, Serranópolis/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio d'Abadia/GO, Taquaral de Goiás/GO, Teresina de Goiás/GO, Terezópolis de Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Turvelândia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutai/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

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

Parágrafo único: Excluem-se da abrangência desta cláusula os menores aprendizes na forma da Lei.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção vigentes em 01 de janeiro de 2024 serão reajustados em 01 de janeiro de 2025 pelos percentuais únicos, totais e negociados a seguir especificados:

- a) Salários de até R\$ 9.000,00 (nove mil reais), receberão um percentual de reajuste de 5% (cinco por cento);
- b) Salários acima de R\$ 9.000,00 (nove mil reais), receberão um valor fixo de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais).

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados do reajuste e aumento concedido, todas as antecipações salariais, aumentos, reajustes, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos no ano de 2024, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem, desde que, não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial da categoria.

CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Os empregados admitidos após 01 de janeiro 2024 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão mensal de 1/12 avos, a contar do mês de admissão e considerado mês completo se trabalhar pelo menos 15 (quinze) dias, devendo observar os seguintes critérios:

- a) Para a faixa salarial da data de admissão de até R\$ 9.000,00 (nove mil reais):

Mês de Admissão	Percentual
janeiro/24	5,00%
fevereiro/24	4,58%
março/24	4,17%
abril/24	3,75%
maio/24	3,33%
junho/24	2,92%
julho/24	2,50%
agosto/24	2,08%
setembro/24	1,67%
outubro/24	1,25%
novembro/24	0,83%
dezembro/24	0,42%

b) Para a faixa salarial da data de admissão superior a R\$ 9.000,00 (nove mil reais):

Mês de Admissão	Proporcional
janeiro/24	R\$ 450,00
fevereiro/24	R\$ 412,20
março/24	R\$ 375,30
abril/24	R\$ 337,50
maio/24	R\$ 299,70
junho/24	R\$ 262,80
julho/24	R\$ 225,00
agosto/24	R\$ 187,20
setembro/24	R\$ 150,30
outubro/24	R\$ 112,50
novembro/24	R\$ 74,70
dezembro/24	R\$ 37,80

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados comprovantes de pagamento contendo a identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA OITAVA - EQUIPARAÇÃO DE SALÁRIO NA NOVA FUNÇÃO

Assegura-se ao empregado, designado provisoriamente para nova função ou promovido, o direito de receber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no artigo 460, da CLT.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DA EMPRESA

Poderá a empresa individualmente ajustar o PLR do ano de 2025, devendo ser negociado entre empresa e empregados, assistido pelo STIAG nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá a seus empregados vale alimentação, por mês, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais). Tal benefício não incorpora ao contrato de trabalho ou constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

Parágrafo Único: As empresas que fornecem um valor maior que ao acima pactuado, deverão corrigir em 5% (cinco por cento) os valores já praticados, respeitadas as condições já negociadas.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

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

Parágrafo primeiro: 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 sua jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

Parágrafo segundo: O empregado que não for beneficiado com o transporte próprio da empresa fará *jus* ao vale-transporte, na forma prevista na Lei nº 7.418/1985.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado que recebe até o valor de dois salários-mínimos mensais, a empresa pagará, 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.

Parágrafo primeiro: 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, ficando desobrigadas do pagamento do auxílio conforme apólice de seguros, ficando desobrigadas do pagamento do auxílio constante no *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo: Caberá exclusivamente aos dependentes ou familiares do falecido acionar a seguradora após a ocorrência do sinistro para receber as orientações necessárias e a empresa, no que lhes competir, a lhes entregar os documentos exigidos pela seguradora.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA ANTES DA DATA-BASE

O empregado dispensado sem justa causa cujo aviso prévio trabalhado ou indenizado se projete no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data-base, ou seja, entre os dias 02 e 31 de dezembro, terá direito a indenização equivalente a um salário vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Nas rescisões contratuais e nos pedidos de demissão o acerto de contas e entrega de documentos inclusive de PPP, para saque de FGTS e requerimento do Seguro Desemprego serão providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos no parágrafo 6º do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, qual seja, até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

Parágrafo primeiro: A inobservância dos prazos supra, pela empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se tal multa como a que equivaler ao seu salário nominal.

Parágrafo segundo: Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por comprovada falta de comparecimento do empregado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

Dispensado o empregado sem justa causa, o aviso prévio só poderá ser indenizado ou cumprido em serviço, com a redução do horário ou de dias previsto em lei.

Parágrafo único: As empresas, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensarão o cumprimento do restante do aviso prévio, lhes caberá às empresas somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MENOR APRENDIZ

As empresas se comprometem a avaliar quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no artigo 429, da CLT.

Parágrafo único: Para fins de apuração da base de cálculo será considerado o número 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 Operações), ficando desde já excluídos da base de cálculo da cota aprendizes, conforme Instrução Normativa nº 146/2018, da SIT do Ministério do Trabalho, o seguinte:

- a) as funções que, em virtude de 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, da CLT;
- c) os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pelo art. 2º da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;
- d) a cota dos jovens aprendizes já contratados e cota de pessoas com deficiência (PDC) e outras cotas que vierem a ser determinadas já contratadas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO ALISTANDO

Garante-se o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 (cinco) a 7 (sete) anos de trabalho ininterruptos na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 18 (dezoito) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente daqueles 18 (dezoito) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

Parágrafo primeiro: No caso do empregado que conte mais de 7 (sete) anos de trabalhos ininterruptos na atual empresa, e quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

Parágrafo segundo: Para fazer jus a esse reembolso, o ex-empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada ou a entregar à empresa cópia da guia de recolhimento do INSS, para que esta efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos.

Parágrafo terceiro: Ao empregado que conte concomitante e comprovadamente com mais de 15 (quinze) anos de serviço na atual empresa, 50 (cinquenta) ou mais anos de idade e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, será garantido o emprego pelo período faltante ou salário correspondente salvo nos casos de demissão por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão.

Parágrafo quarto: Para que o empregado possa gozar do benefício previsto no caput, obriga-se a dar conhecimento por escrito à empresa por ocasião da data que adquirir esse direito, o que lhe será informado a partir desta Convenção e posteriormente no ato em que for admitido.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: Fica autorizado a possibilidade de trabalho em domingos e feriados no cumprimento das cláusulas descritas no caput, acima.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Pela presente Convenção, ajusta-se a possibilidade da prorrogação da jornada de trabalho, que sejam remuneradas como horas normais sendo compensadas pela diminuição em outro dia da semana com assentimento da maioria dos empregados e da empresa, sem necessidade da homologação do Sindicato dos Profissionais, dando assim cumprimento ao estabelecido no parágrafo 2º, artigo 59, da CLT.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

As Empresas poderão adotar 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.

Parágrafo primeiro: Fica autorizado o acréscimo de trabalho, limitado o total da jornada a 10 horas por dia, observadas as exigências legais.

Parágrafo segundo: 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.

Parágrafo terceiro: A compensação da jornada laborada será realizada na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso.

Parágrafo quarto: 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.

Parágrafo quinto: 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.

Parágrafo sexto: 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.

Parágrafo sétimo: 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.

Parágrafo oitavo: 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.

Parágrafo nono: Empresas poderão adotar compensação semestral

Parágrafo dez: 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA

As partes acordam, em conformidade com o artigo 611-A, inciso X, da CLT, que o empregador poderá adotar sistemas alternativos de registro eletrônico de controle de jornada de trabalho via coletor de dados, ficando também acordado a não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro do Ponto do Trabalho".

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: Por conveniência das partes, fica estipulada a hipótese de dispensa do registro ou pré-anotação dos intervalos para refeição, desde que garantido 30 minutos, sendo os mesmos pré-anotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.

Parágrafo terceiro: Na falta ou eventual quebra do aparelho coletor de dados, a anotação poderá ser feita em cartão de ponto manual individual.

Parágrafo quarto: A empresa poderá decidir pela implementação 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 *caput* desta cláusula.

Parágrafo quinto: Se o empregado tiver qualquer dúvida ou discordância em relação à remuneração que lhe foi atribuída em decorrência da jornada registrada o mesmo deverá formalizá-la junto à empresa que terá até dois dias úteis para formalmente se manifestar a respeito.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO DE MENOR DE IDADE

Fica proibido na empresa a utilização do trabalho de menores em função que esteja diretamente ligada a ambientes insalubres e/ou perigosos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Serão concedidos dois (2) descansos diários de trinta (30) minutos cada, ou um (1) de sessenta (60) minutos, podendo ser no início ou no final da jornada, nos termos do artigo 396 CLT, para amamentação de filho até completar seis (6) meses de idade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – PRORROGAÇÃO DE JORNADA DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS AOS EMPREGADOS ESTUDANTES

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e mediante comprovação posterior.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIAS PONTES

Fica facultado às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, a qual deverá ser feita antes ou após a jornada normal de trabalho desde que aceite a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 61% (cinquenta e um por cento) dos seus empregados a que se refere a compensação. O acordado entre empregador e empregado será feito por escrito e após assinatura, o documento deverá ser protocolado no Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS

Sem acumular com os prazos previstos no artigo 473, da CLT, o trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e sem necessidade de compensação, mediante comprovação, pelos motivos e prazos seguintes:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias consecutivos, por licença paternidade;
- d) por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) 02 (dois) dias para cada dia convocado e trabalhado em eleição;
- f) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- g) por um dia por semestre para levar filho de até seis (6) anos ao médico.

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 feriados ou nos 02 (dois) dias que o antecedem.

Parágrafo primeiro: Com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos cada um.

Parágrafo segundo: Para empregados sujeitos a turnos de revezamento, o início do período de gozo de férias poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, desde que respeitada a escala de trabalho.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo primeiro: O empregado deve seguir as orientações e procedimentos fornecidos pela empresa sobre o uso do EPI e insumos.

Parágrafo segundo: O EPI e/ou insumos danificados ou extraviados por culpa exclusiva do empregado poderão ser cobrados e descontados do salário do empregado.

Parágrafo terceiro: O empregado deve comunicar imediatamente o empregador acerca do extravio ou estrago do EPI e insumos.

Parágrafo quarto: O empregado deverá assinar a ficha de controle de EPI e insumos, devidamente apresentada pela empresa.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TREINAMENTO

A empresa treinará, por meio 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 no treinamento mencionado no *caput* desta cláusula.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Os atestados devidamente assinados por médicos e odontólogos, serão aceitos na forma da lei como válidos e os dias serão abonados e pagos pela empresa, conforme CLT, salvo se o empregador possuir serviço médico próprio ou conveniado.

Parágrafo único: A entrega do atestado médico ou odontológico deverá ser feita no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar da data do afastamento.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ACIDENTES

A empresa deverá providenciar a imediata remoção do empregado acidentado para atendimento em local apropriado desde que ocorram em horário de trabalho ou em consequência deste, logo após, avisar o ocorrido ao seu responsável legal ou a seus familiares.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

O empregador manterá no estabelecimento, de acordo com o risco da atividade, matérias necessários ao atendimento de primeiros socorros.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A À SEGURANÇA

A empresa adotará medidas de proteção de ordem prioritariamente coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho, saúde e segurança para seus empregados.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa prestará informações sobre acidentes de trabalhos ocorridos em suas dependências em até 05 (cinco) dias úteis após ser solicitado pelo Sindicato Profissional convenete.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída contribuição assistencial profissional com base na autorização dada pelo art. 513, "e", da CLT, e validada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935 que fixou a tese: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, 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.

Parágrafo primeiro: Assembleia de trabalhadores 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 janeiro de 2025, sendo devida, exceto para os associados, por todos os empregados da categoria admitidos em 2024, pois beneficiados com a atuação da Entidade Sindical Profissional conveniente, resultando na garantia de:

- a) segurança jurídica nas relações e condições de trabalho entre empregados e empregadores;
- b) conquista de reajuste, avanço e/ou manutenção de benefícios;
- c) reajuste de piso salarial, 12 meses de salários, 13º, férias mais 1/3, reflexo em adicionais insalubridade / periculosidade, FGTS, Seguro Desemprego, benefícios previdenciários e outros;
- d) fiscalização de seu cumprimento.

Parágrafo segundo: Através de sua publicação no site www.stiag.org.br os trabalhadores poderão acessar e conhecer os termos desta Convenção Coletiva de Trabalho 2025, que contém o direito de apresentação de oposição contra a instituição da contribuição negocial profissional, com prazo do dia 03-03-25 até o dia 07-03-25, através do envio direto, pelo e-mail stiag@stiag.org.br, de documento de oposição com redação individual, sem copiar um do outro, escrito de próprio punho, necessariamente informando:

- a) que tomou conhecimento das condições contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2025;
- b) o número do PIS, do CPF e do telefone pessoal;
- c) denominação da função que desempenha na Empresa;
- d) o nome, endereço completo com CEP, CNPJ e e-mail da empresa que o emprega.

Parágrafo terceiro: Lista nominal dos empregados que apresentarem oposição contendo as informações completas conforme os §§ acima, até o dia 17-03-2025, será enviada pelo STIAG às respectivas empregadoras, através do e-mail informado no documento de oposição.

Parágrafo quarto: Exceto dos associados do STIAG que pagaram mensalidade social durante os doze meses do ano de 2024, a empresa descontará, 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.

Parágrafo quinto: Até o dia 14-04-25, a Empresa recolherá o total dos valores descontados de contribuição negocial profissional, conforme o § 4º, acima, para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação dos Estados de Goiás e Tocantins, STIAG, por qualquer um dos meios seguintes:

a) boleto bancário, solicitado pelo e-mail stia@stia.org.br;

b) pix chave é 01668094000134

c) depósito na Caixa Econômica Federal, agência 0012, Op 003, conta corrente 2858-4.

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

Parágrafo sétimo: 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 dos §§ acima.

Parágrafo oitava: Por mera liberalidade e como forma de premiar seus empregados, a Empresa poderá pagar, sob o título de sua conveniência 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.

Parágrafo nono: 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 trabalhador 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS

As controvérsias resultantes do cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, com foro e jurisdição do município em que se localizar o posto de trabalho, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

Fica estipulada a multa de 5 % (cinco por cento) do valor do piso salarial negociado nesta Convenção, por infração, em caso de seu descumprimento desta Convenção, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, sendo 50 % (cinquenta por cento) do valor da multa destinado ao empregado e os outros 50 % (cinquenta por cento) do valor da multa destinado ao Sindicato Laboral, excluindo-se desta cláusula, as que já possuam cominações específicas, na lei ou neste Instrumento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

Garante-se a afixação na empresa de quadros de avisos do sindicato, para comunicação de interesse dos empregados, vedados os de conteúdos políticos partidários ou ofensivos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME

Os uniformes são de uso obrigatório e serão fornecidos gratuitamente pela empresa 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.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: A substituição dos uniformes será feita mediante a entrega do que estiver considerado inservível, no prazo nunca inferior a 06 (seis) meses de uso da vestimenta a ser substituída. Em caso fortuito devidamente comprovado, a empresa poderá substituir o uniforme em prazo inferior.

Parágrafo terceiro: É dever do empregador comunicar, no ato do aviso de dispensa do empregado, sobre a obrigatoriedade da devolução dos uniformes em seu poder.

Parágrafo quarto: É dever do empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 3% (três por cento) sobre o piso salarial da categoria por uniforme completo a ser descontado de sua rescisão contratual.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR

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.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: 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.

}

**EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR
PROCURADOR
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL**

**ANA MARIA DA COSTA E SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DE ALIMENTACAO EST GO TO**

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA STIAG

[Anexo \(PDF\)](#)

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

