

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2015

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / CCT QUE ENTRE SI CELEBRAM O STIAG - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS, CNPJ 01.668.094/0001-34, REGISTRO MINISTERIO DO TRABALHO nº. 327411/71 COM SEDE NA RUA 12-A nº. 235, SETOR AEROPORTO, E O SIAEG - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ 01.640.572/0001-06, REGISTRO MINISTERIO DO TRABALHO nº. 750.812 COM SEDE NA AV. ANHANGUERA nº. 5.440, SALA 413, CENTRO, AMBOS EM GOIÂNIA, GO, POR SEUS REPRESENTANTES LEGAIS QUE NO FINAL ASSINAM, MEDIANTE AS CLÁUSULAS SEGUINTE.

1ª. VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA - A vigência da presente CCT é de 1º-01-2015 a 31-12-2015 e a sua abrangência são todos os trabalhadores / empregados vinculados ao CNPJ de indústrias da categoria enquadrada nos Sindicatos que a subscrevem e que tenham sido identificados para o Recolhimento de Contribuição Sindical à categoria profissional do STIAG, e todas as indústrias de alimentação / empregadores localizados em municípios do Estado de Goiás.

Parágrafo único - Esta CCT não abrange os trabalhadores / empregados e as indústrias de alimentação / empregadores situadas em base territorial e/ou pertencentes a segmentos representados por outros sindicatos profissionais e patronais.

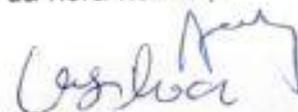
2ª. REAJUSTE SALARIAL - Fica concedido pelas empresas, para todos os trabalhadores da categoria abrangida pelos sindicatos convenientes, reajuste salarial no percentual de 7% (sete por cento) a partir de 1º de janeiro de 2015, sobre os salários de 31 de dezembro de 2014, correspondente ao INPC de 6.23% mais 0,77% de ganho real.

Parágrafo único - Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no período, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao salário mínimo.

3ª. JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS - Os trabalhadores abrangidos por esta CCT terão jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, ficando as empresas autorizadas a criar turnos matutino, vespertino e noturno de trabalho com jornada diária de trabalho entre 7h e 20min (sete horas e vinte minutos) até 8h (oito horas), com intervalo para descanso de no mínimo 1h (uma hora), na forma da previsão do art. 71 da CLT.

§ 1º - 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.

§ 2º - As horas trabalhadas em dia de repouso ou feriado serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre o valor da hora normal, ou, serem compensadas com folga em outro dia.





Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Alimentação do
Estado de Goiás e Tocantins



Sindicato das Indústrias da
Alimentação no Estado de Goiás

§ 3º - Fica criado o Banco de Horas, condicionado que as empresas interessadas negociarão diretamente com o STIAG para firmar acordo perante os trabalhadores estabelecendo as suas condições de funcionamento.

4ª. ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS - Será anotada na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, inclusive a decorrente de promoção funcional e transferência.

5ª. TRABALHO DE MENOR - Fica proibida nas empresas a utilização do trabalho de menores em função que esteja diretamente ligada a ambientes insalubres e / ou perigosos.

6ª. COMPROVANTES DE PAGAMENTOS - As empresas fornecerão mensalmente a todos os seus empregados comprovante de pagamento em que deverá constar salário mensal, horas extraordinárias, adicionais e descontos realizados, além de outras parcelas que acresçam ou oneram a remuneração, e, para os empregados que percebem remuneração por hora, serão especificadas as horas trabalhadas.

7ª. FORMA DE PAGAMENTO - As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários e da remuneração das férias através de cheque emitido diretamente pelo empregador em favor do empregado, salvo se o trabalhador for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser efetuado em dinheiro ou depósito em conta corrente bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado e com o seu consentimento, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, valendo como comprovante de quitação o recibo do depósito.

Parágrafo único - Pagamento via bancária será sem ônus para o trabalhador e suas outras condições serão estipuladas em convênio entre a empresa e o estabelecimento de crédito, de modo que o empregado possa utilizar a importância depositada de conformidade com o disposto nos artigos 145, *caput* e parágrafo único, e 465 da CLT, obrigando-se o empregador a assegurar ao empregado:

- a. horário que permita o desconto imediato do cheque;
- b. transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija sua utilização;
- c. condições que impeçam qualquer atraso no recebimento dos salários e da remuneração das férias.

8ª. REGISTRO DE INTERVALO INTRAJORNADA - As empresas poderão desobrigar o empregado do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão de ponto, desde que por este solicitado, ou, em substituição, assinalar no cartão de ponto o referido intervalo.

9ª. COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS - As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados com domingos e feriados, ou entre fins de semana e carnaval, concedendo aos empregados um período de descanso mais prolongado, nos termos do art. 59, *caput* e §§, da CLT.

10. EMPREGADOS ESTUDANTES - Havendo conflito de horário, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames supletivos ou vestibulares, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48h (quarenta e oito horas) de antecedência e com posterior comprovação.

Carlyssa

11. MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA - As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação às condições de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores.

§ 1º - Quando for exigido ou indispensável à prestação de serviços, o empregador fornecerá gratuitamente EPI - Equipamento de Proteção Individual adequado a seus empregados que deverão utilizá-los e, com a empresa, observar os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR) 6, aprovada pela portaria MTb 3214-78.

§ 2º - Se a empresa ou a função na atividade produtiva fabril, ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, as empresas deverão fornecer gratuitamente, por ano, quatro uniformes e dois pares de calçados, para cada empregado.

§ 3º - Atestados médicos e odontológicos, fornecidos pelo SUS e pelo Sindicato, independem de carimbo ou confirmação para serem aceitos como válidos e os dias serão abonados e pagos pelas empresas, até o limite estabelecido em lei.

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

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

13. ESTABILIDADE POR ACIDENTE E/OU DOENÇA DE TRABALHO - Fica assegurado estabilidade de 12 (doze) meses, a contar da data da cessação do respectivo benefício, ao empregado afastado por acidente de trabalho, doença profissional ou equiparada, desde que afastado por mais de 15 (quinze) dias com percepção de auxílio previdenciário, conforme art. 118 da Lei 8.213/91.

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

15. ADICIONAIS - As empresas pagarão aos seus empregados, quando fizerem *jus*, adicionais por trabalho nas seguintes condições:

- a. horas extras com o acréscimo de 50%, dos dias úteis, e com 100% dos DSR e feriados;
- b. adicional noturno no percentual de 20%;
- c. insalubridade ou periculosidade de acordo com o grau de risco mencionado no PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

16. QUADRO DE AVISOS - Convocações, cópia desta CCT e outras matérias para manter o empregado atualizado em relação a assuntos sindicais do seu interesse, serão afixadas pelas empresas em quadro de avisos situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente assinado pela presidência do STIAG.

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



Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Alimentação nos
Estados de Goiás e Tocantins



Sindicato das Indústrias da
Alimentação no Estado de Goiás

§ 1º. O tempo que o empregado usar na utilização do transporte fornecido na forma desta cláusula não caracterizará tempo à disposição do empregador, nem ensejará o pagamento de remuneração a título de hora *in itinere*.

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

18. CESTA DE ALIMENTOS - As empresas poderão fornecer a seus empregados cestas de alimentos por mês sem que tal benefício incorpore ao salário para repercussão em outros direitos.

Parágrafo único - Ainda que o fornecimento da cesta de alimentos seja realizado por assiduidade do empregado ao trabalho, tal vantagem não incorporará ao seu salário para qualquer efeito legal.

19. ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS / URGÊNCIA - O empregador manterá no estabelecimento, de acordo com o risco da atividade, materiais necessários ao atendimento de primeiros socorros / urgência.

20. LANCHE - Será 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.

21. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA / PLR - Poderá a empresa individualmente ajustar ou convencionar com o Sindicato dos Trabalhadores, através de Acordo Coletivo de Trabalho, o PLR do ano de 2014, devendo ser negociado entre empresa e empregado, assistido pelo sindicato profissional nos termos da Lei 10.101, de 19-11-00.

22. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS - O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

23. AUSÊNCIAS - Sem acumular com as ausências justificadas pelo art. 473 da CLT, o trabalhador poderá se ausentar do serviço, sem prejuízo do salário e sem necessidade de compensação, pelos motivos e prazos seguintes:

- a. 03 (três) dias consecutivos em virtude de seu próprio casamento;
- b. 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, avós, netos, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- c. 05 (cinco) dias consecutivos por licença paternidade;
- d. 01 (um) dia a cada 12 meses de trabalho para doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e. 02 (dois) dias para cada dia convocado e trabalhado em eleição;
- f. tratamento médico do próprio trabalhador, conforme atestado médico.

Parágrafo único - 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.

Assinatura
Assinatura

24. DIA DE FINADOS - É dia de descanso remunerado o dia de finados.

25. DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA - Fica assegurada aos empregados que comprovarem união homoafetiva a garantia de todos os direitos previstos nesta CCT, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

26. TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL - A empresa poderá contratar empregados por Regime de Tempo Parcial, de conformidade com o disposto no art. 58-A da CLT, com redação da MP nº. 1.952 - 18/99 (2.164-41/01).

§ 1º - A duração da jornada de trabalho, por regime de tempo parcial, não excederá a 25 h (vinte e cinco horas) semanais.

§ 2º - O salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial, será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem tempo integral nas mesmas funções.

§ 3º - Para os atuais empregados a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada à empresa, que analisará caso a caso e, dependendo de sua necessidade, poderá ou não atender ao pedido.

§ 4º - De acordo com § 4º do art. 59 da CLT, os empregados sob regime de tempo parcial não poderão fazer horas extras.

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

§ 1º - A CCP reunir-se-á todas as quintas-feiras no horário de 8 h às 11 h, na sede do SIAEG, sito a Avenida anhanguera nº. 5.440, sala 416, Centro, juntamente com a empresa e o empregado/trabalhador envolvido no litígio, ficando tal Sindicato encarregado de comunicar às partes a data e o horário da reunião para tentativa de conciliação.

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

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

§ 4º - Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelas partes e pela CCP, ou, não prosperando a conciliação, será emitido termo de tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmado pelos membros da CCP, que deverá ser juntada a uma eventual reclamação trabalhista, sendo que, em ambos os casos, serão fornecidos cópia do termo às partes.

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

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

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

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

28. GARANTIA PARA APOSENTADORIA - Aos empregados que estiverem faltando até 18 (dezoito) meses, imediatamente anteriores à complementação dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 05 (cinco) anos de serviço prestado para a empresa, fica assegurada a garantia do emprego ou dos salários durante o período que faltar para a aposentadoria.

§ 1º - Para fazer *jus* ao direito garantido nesta cláusula, deverá o empregado, que receber aviso prévio, apresentar à empresa documentos ou declaração do INSS, comprovando o tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria, no prazo máximo de 60 (sessenta) 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.

29. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - Quando a empresa tiver dado aviso prévio a seu empregado e este comprovar a obtenção de novo emprego ficará obrigada a dispensá-lo do restante do prazo referente ao pré-aviso sem qualquer ônus às partes.

30. HOMOLOGAÇÕES DE ACERTO RESCISÓRIO - Para homologação de acerto rescisório de trabalhadores, além do legalmente exigido, as empresas deverão apresentar cópia da GUIA DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL e DE EMPREGADOS.

§ 1º - A assistência/homologação de rescisão de contrato de trabalho / TRCT de empregados da categoria, com duração superior a 01 (um) ano, conforme Instrução Normativa SRT nº. 15, de 14-07-2010, são da competência de:

- Sindicato Profissional, na Rua 12-A nº. 235 Setor Aeroporto, Goiânia, GO, e Rua Pedro Júlio, Quadra 03, Lote 06, Sala 2, Parque das Américas, Nerópolis, GO;

- autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego;
- representante do Ministério Público;
- Defensor Público;
- Juiz de Paz, na falta ou impedimento das autoridades acima.

§ 2º - As empresas ficam autorizadas a efetuar o pagamento dos acertos rescisórios previstos no *caput* desta cláusula, com cheque que não poderá ser cruzado, desde que aceito pelo empregado.

31. DOCUMENTOS EXIGIDOS PARA HOMOLOGAÇÃO - Para homologação de rescisão de contrato de trabalho é obrigatório a apresentação dos seguintes documentos:

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

Parágrafo único - Fica a empresa obrigada a fornecer carta de apresentação ao solicitante desde que tenha sido dispensado sem justa causa ou pedido de demissão.

32. INDENIZAÇÃO POR DISPENSA ANTES DA DATA BASE - O empregado dispensado sem justa causa cujo aviso prévio trabalhado ou indenizado se projete no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 02 a 31 do mês de dezembro, terá direito à indenização equivalente a um salário vigente.

33. TAXA DE NEGOCIAÇÃO CONVENCIONAL - As empresas abrangidas pela presente CCT recolherão, excepcionalmente no ano de 2015, a favor do Sindicato Profissional conveniente que fornecerá guia própria, a título de taxa de negociação convencional, até o dia 09 de março de 2015, o valor correspondente a 3% (três por cento) de sua respectiva folha de pagamento de salários referente ao mês de fevereiro de 2015, sem qualquer ônus para os trabalhadores.

34. TREINAMENTO DE NOVOS EMPREGADOS - 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.

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

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

36. COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS - As empresas encaminharão ao STIAG cópia de Guias de Recolhimento de:

- FGTS e INSS, de acordo com o Decreto nº. 1.197 art. 10, até o dia 10 de cada mês posterior à data de vencimento do recolhimento;
- Contribuição Sindical, acompanhada da relação nominal de trabalhadores com o respectivo desconto, conforme PN nº. 041 do TST, até o dia 15-05-2015.

37. PENALIDADE - Fica estipulada a multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do menor salário da empresa, no mês da infração, por empregado, à parte que descumprir qualquer das condições da presente CCT, que será depositada no STIAG, para compensação dos danos decorrentes, e o valor revertido na proporção de metade para os trabalhadores prejudicados e metade para a Entidade Sindical.

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

§ 2º. Os valores das multas aplicadas aos empregadores de acordo com a presente Cláusula reverterão em favor do empregado, salvo quando a infração não atingir diretamente o empregado, quando, então, reverterão em favor do STIAG.

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

E, por estarem assim justos e convencionados, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais e jurídicos.

Goiânia, 05 de janeiro de 2015.

SIAEG - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS


Sandro Antônio Scodro
Presidente - CPF 002.790.468-71

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


Ana Maria da Costa e Silva
Presidente - CPF 056.747.271-04