

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010732/2023

FEDERACAO TRABALHADORES NA INDUST EST GO TO E DF, CNPJ n. 01.638.535/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO LUIZ VICZNEVSKI;

E

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.618.958/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SANDRO DA MABEL ANTONIO SCODRO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores na indústria**, com abrangência territorial em **GO**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado o piso de **R\$1.450,27 (um mil quatrocentos e cinquenta reais e vinte e sete centavos)** mensais após 90 dias de contratação, excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

§1º Estão excluídos desta garantia os aprendizes, na forma da lei.

§2º Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de novembro de 2022, fica concedido pelas empresas aos trabalhadores da categoria abrangida pelas Federações convenientes o reajuste salarial de 8,46% (6,46% INPC + 2% de ganho real: oito vírgula quarenta e seis por cento) aplicado sobre o salário base de outubro de 2022.



§1º O reajuste retroativo no que se refere ao período de novembro/22 a abril/23 poderá ser parcelado em 02 (duas) parcelas, sendo que a primeira parcela deverá ser paga na folha de pagamento de maio/23 e a segunda parcela deverá ser paga na folha de pagamento de junho/23.

§2º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas entre novembro de 2021 a outubro de 2022 e proporcionalidade, considerando mês completo dezois dias de trabalho no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao salário-mínimo.

§3º Os empregados com data base em 1º de novembro e admitidos após 1º de novembro de 2021 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão de 1/12 avos, a contar do mês de admissão, observado o previsto no caput e parágrafo primeiro dessa cláusula.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outros Adicionais

CLÁUSULA QUINTA - DA ASSIDUIDADE / PONTUALIDADE

A empresa pagará gratificação de assiduidade/Pontualidade no valor de **5%** (cinco por cento), mensalmente, com caráter indenizatório (o adicional de assiduidade não será parcela integrante do salário, devendo ser pago juntamente com o salário, de forma destacada constando do documento de pagamento).

§1º O adicional do caput está condicionado à frequência integral do mês e a pontualidade, não podendo descontar as faltas justificadas em Lei, nem as variações de horário que não excederem 10 minutos diários, conforme § 1º do Art. 58 da CLT.

§2º O trabalhador que faz jus ao percentual de assiduidade previsto no caput da presente cláusula terá o recebimento limitado ao valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SEXTA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados auxílio alimentação, no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia efetivamente trabalhado.

§ 1º: O pagamento do auxílio alimentação não integrará os salários, para quaisquer efeitos legais, podendo o pagamento se dar de forma semanal, quinzenal ou mensal.

- a) Nos dias em que o empregado faltar, as empresas poderão descontar o valor do vale refeição no mês subsequente.
- b) Se algum saldo negativo permanecer referente ao vale-refeição do empregado, o valor poderá ser descontado no ato de sua homologação.
- c) Ainda que o funcionário apresente atestado médico para justificar a falta, a empresa poderá descontar o valor do vale refeição correspondente, no mês subsequente.

§ 2º: As empresas que possuem refeitórios próprios e fornecem alimentação a seus empregados, até a



data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam dispensadas do cumprimento do disposto no caput desta cláusula.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA SÉTIMA - DO AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo a morte do empregado, a empresa concederá a seu dependente auxílio funeral no valor correspondente a **R\$ 1.495,59** (um mil quatrocentos e noventa e cinco reais e cinquenta e nove centavos), a serem pagos de uma só vez.

§1º Para as empresas que disponibilizarem seguro de vida em grupo e com anuência dos empregados, é lícito que cobrem de seus empregados percentuais de suas cotas-partes na aplicação do valor do auxílio-funeral, conforme apólice de seguro implantada na empresa. Contudo, no caso da empresa não disponibilizar este tipo seguro de vida que contempla auxílio funeral, ficará obrigada ao pagamento do auxílio constante no caput da presente cláusula.

§2º Caberá exclusivamente ao segurado informar aos dependentes sobre a existência do auxílio funeral.

§3º Caberá exclusivamente aos dependentes ou familiares do falecido acionar a seguradora após a ocorrência do sinistro para receber as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas, salvo se o óbito se der em decorrência de acidente de trabalho.

Seguro de Vida

CLÁUSULA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas poderão fornecer aos empregados seguro de vida em grupo.

Os benefícios serão pagos de acordo com as normas contidas na apólice de seguro de vida em grupo negociada pela empresa.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA NONA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

As partes estabelecem que poderá a empresa e seu empregado, mediante termo anual escrito, fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificados.

§2º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência da FTIEG mediante agendamento prévio e valor a ser acordado diretamente com a Federação Laboral.



§3º As verbas discriminadas no termo de quitação anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA - GARANTIA PARA APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem faltando até 12 (doze) 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, fazer alegação imediata e por escrito do seu direito e apresentar à empresa documentos ou declaração do INSS, comprovando o tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria, no prazo máximo de 30 (trinta) 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 e dispensa por justa causa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LANCHE OU DESJEJUM

Poderá ser fornecido um lanche diariamente aos empregados com cardápio e horário a critério dos empregadores, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos trabalhadores.

Parágrafo único: O tempo dispensado ao lanche ou desjejum, no início da jornada de trabalho, não será caracterizado tempo a disposição do empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JOVEM APRENDIZ

As empresas e o sindicato profissional se comprometem a avaliar quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no art. 429 da CLT.

§1º Para fins de apuração da base de cálculo será considerada a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o respectivo Sindicato Profissional outros cargos/funções que serão excluídos da base de cálculo por não demandarem formação técnica profissional específica, independentemente do que dispõe a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), ficando desde já excluídos da base de cálculo da cota de aprendizes, conforme Instrução Normativa nº. 146, artigo 2º, § 8º de 25 de julho de 2018, os seguintes:

- a) As funções que, em virtude da lei, exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior.
- b) As funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62.



c) Os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pelo art.2º da Lei nº. 6019, de 3 janeiro de 1974.

d) A cota dos jovens aprendizes já contratados e cotas de pessoas com deficiência (PCD) e outras cotas que vierem a ser determinadas já contratadas.

§2º As empresas terão prazo de 30 (trinta) dias para a substituição de jovem aprendiz que tenha finalizado seu contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD

Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá servir de base de cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o respectivo Sindicato Profissional os cargos/funções que serão excluídos para fins de composição da cota de PCD, ficando desde já excluída a cota dos jovens aprendizes e cotas do PCD já contratados.

§1º Para fins de comprovação por impossibilidade do cumprimento da cota, a empresa deverá demonstrar para o sindicato profissional a utilização de todos os meios possíveis para contratação, incluindo contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e ONGs que atuam na causa da pessoa com deficiência e oferta de vagas por meio de veículos de mídia local e regional e jornais de grande circulação.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações, cópias da presente CCT e outros materiais, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais de seu interesse, serão obrigatoriamente fixados em quadro de avisos situado em local visível e de fácil acesso das empresas, desde que os respectivos textos sejam autorizados previamente pelo empregador.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO 5X1, 6X2 E 12X36

Fica autorizado as empresas estabelecerem jornada de trabalho de cinco dias seguidos por um de descanso (5x1), seis dias seguidos por dois de descanso (6x2) e doze horas seguidas por trinta e seis horas (12x36) de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente

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

§2º Poderá a empresa aplicar medida disciplinar, na forma da lei, ao empregado que venha a faltar em dias para os quais esteja escalado para trabalhar.



Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS/DIAS ÚTEIS INTERCALADOS COM DIAS NÃO ÚTEIS

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de horas/dias úteis intercalados com domingos e feriados, ou entre fins de semana, carnaval, Natal e Ano Novo, concedendo aos empregados um período de descanso mais prolongado, nos termos do art. 59, caput e §§, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS

Pode ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do § 2º do artigo 59 da CLT.

§1º O total de horas acumuladas a ser compensado, seja de débito ou de crédito, fica limitado a 240 (duzentos e quarenta) horas. Considera-se débito as horas do empregado.

§2º A jornada especial de trabalho se implantada, terá início no 1º dia subsequente à implantação, com duração de 01 (um) ano, prazo limite para aferição e acerto finais das horas armazenadas.

§3º Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que a compensação tenha sido cumprida, o acerto será juntamente com as demais parcelas rescisórias e da seguinte forma:

a) Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas poderão ser descontadas de seus valores rescisórios nos casos de pedido de demissão e demissão por justa causa, limitadas a 20 horas.

b) Caso haja crédito do empregado, estes serão pagos considerando o percentual de hora extra.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Com fundamento no que dispõe o art. 611-A, inciso III, e parágrafo único do art. 611-B, da CLT, ficam as empresas autorizadas com até 20 empregados a reduzir o intervalo para refeições e descanso, previsto no parágrafo terceiro do art. 71 da CLT, de 01h00min para no mínimo 00h30min, em qualquer setor e/ou turnos de trabalho.

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

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS

As partes acordam, de acordo com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que a Empregadora poderá adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de



dados, ficando também autorizada a não necessidade de impressão do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”.

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

§2º Fica autorizada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição, sendo os mesmos pre anotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.

§3º Na falta ou em eventual quebra do aparelho coletor de dados, a anotação poderá ser feita em cartão de ponto manual individual.

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

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

Faculta-se a adoção do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, desde que observada a jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos termos do art. 7º, XIV, da Constituição Federal e da Súmula 423/TST sendo assegurada uma folga semanal e sua coincidência com o domingo ao menos uma vez a cada sete semanas e a fruição do intervalo para refeição e descanso não inferior a 1/2 (meia) hora.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

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

§1º 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.

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

§3º É dever do empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 3% sobre o piso salarial da categoria por uniforme completo a ser descontado de sua rescisão contratual, e em caso contrário também ficará responsável pelo seu uso indevido por si e por terceiros.



Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO

O trabalhador que se ausentar por motivo de doença deverá apresentar a empresa no prazo de 48 horas, após a data de emissão do atestado, o respectivo atestado médico para fins de abono de falta.

§ÚNICO: Se for comprovada fraude na apresentação do atestado médico, a empresa poderá colocar em prática todas as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado médico falso é crime. Esse aspecto está previsto no Código Penal Brasileiro nos artigos 297 e 302. Sendo assim, o colaborador poderá ser demitido por justa causa.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo, conforme deliberação em assembleia e com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, destinarão as Federações convenientes, a título de taxa negocial, o pagamento de 6% sobre o valor líquido da folha de pagamento do **mês de maio de 2023**, para o custeio da contribuição negocial, com a finalidade principal de oportunizar as Federações a implementação das negociações coletivas, com a generalização dos custos por toda a categoria representada, independentemente da condição de associado.

§1º A taxa acima mencionada tem por finalidade repor os gastos despendidos pelas entidades com a elaboração, conclusão, custeio e a fiscalização do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

§2º O valor deverá ser calculado sobre o valor líquido da folha de pagamento do mês de maio de 2023, sem ônus para o empregado.

§3º O valor deverá ser pago através de guia própria enviada pela FIEG, sendo que a empresa também poderá retirá-la no site da FIEG, até o dia 05 do mês subsequente ao desconto.

§4º Será garantido amplo direito de oposição ao desconto da taxa negocial devendo o empresário (constante no Contrato Social) manifestar pessoalmente junto a FIEG (Portaria da Casa da Indústria, edifício Albano Franco, Avenida Araguaia, nº. 1544, Setor Leste Vila Nova, CEP 74.645-070, Goiânia/GO) para assinar documento de oposição com entrega de recibo, no prazo de até 10 dias corridos, contados da data da assinatura e inserção da presente convenção nos sites das entidades convenientes. Sendo que, a empresa que não garantir a oposição e permanecer inadimplente será demandada em ação de cobrança na justiça comum e ou justiça do trabalho.

§5º Os recolhimentos de que trata esta cláusula ficam sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso.

§6º A falta de arrecadação da taxa negocial determinará a ausência de representação patronal e laboral na negociação coletiva do próximo ano, diante da ausência de receita das entidades para elaboração e conclusão do processo de negociação coletiva.

Disposições Gerais



Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

Fica estipulado a multa equivalente a 15% (quinze por cento), do menor salário da empresa, no mês da infração, por empregado, a qualquer das partes que descumprir quaisquer das cláusulas da presente convenção, sendo que o valor da multa será direcionado para as federações convenientes.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O presente processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado as normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

E, por estarem justos e acertados para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor e forma, comprometendo-se consoante dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito on line no Sistema Mediador/Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, sendo protocolado o Requerimento perante a SRTE-GO.

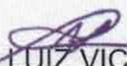
Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PUBLICIDADE

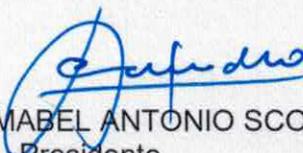
As Entidades convenientes se obrigam a promover ampla publicidade do inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA VONTADE DAS PARTES

E por estarem assim justos e convencionados firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho.


PEDRO LUIZ VICZNEVSKI
Presidente

FEDERACAO TRABALHADORES NA INDUST EST GO TO E DF


SANDRO DA MABEL ANTONIO SCODRO
Presidente

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DE GOIAS 