

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2025/2026

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2025/2026 que celebram o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS NO ESTADO DE GOIÁS - SINDILEITE - GO**, CNPJ 33.637.240/0001-50, situado na Rua 200 nº 1.121, Qd. 67-C, Lt. 1/5, 1º Andar, Sala 26, Edifício Pedro Alves de Oliveira, Setor Leste Vila Nova, CEP 74645-230, Goiânia, GO, e o

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS - STIAG**, CNPJ 01.668.094/0001-34, registro MTb 327.411/71, situado na Rua 12-A nº 221, Setor Aeroporto, CEP 74.075-130, Goiânia, GO, por seus representantes legais que no final subscrevem, na forma dos artigos 611 e subsequentes, da CLT, e mediante as cláusulas seguintes.

**1ª. VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA** - A vigência da presente CCT é de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, com **data base fixada em 1º de maio**, entrando em vigor após 5 (cinco) dias da data de sua assinatura e abrangerá todas as empresas e todos os trabalhadores com vínculo empregatício relativo ao CNPJ de indústrias de laticínios, nas respectivas bases territoriais dos Sindicatos que a subscrevem.

**2ª. REAJUSTE SALARIAL** - Os salários vigentes no mês de maio de 2024, dos empregados abrangidos por esta CCT, serão reajustados no índice do INPC que foi publicado para a data base 12 de maio de 2025 de 5,32% (cinco virgula trinta e dois por cento) mais 0,18% (zero virgula dezoito por cento) de abono negocial perfazendo um total de **5,50% (cinco virgula cinquenta por cento)**.

**§ 1º** - Para os empregados admitidos no período em que vigorou a CCT 2024/2025 o reajuste será proporcional a 1/12 avos do percentual, por cada mês trabalhado.

**§ 2º** - Poderão ser compensados, do reajuste previsto no caput desta cláusula, todos os aumentos, reajustes e antecipações salariais espontaneamente concedidos no período de 1º-05-2024 até 30-04-2025, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

**§ 3º** - Diferenças salariais geradas em decorrência da não aplicação do presente instrumento poderá ser pagas até o pagamento de salários do mês de agosto do ano em curso.

**§ 4º** - Multa de 2% ao mês, pro rata, cumulativamente, será paga pelas empresas que não efetuarem os pagamentos dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

**3ª. PISO SALARIAL** – Fica garantido para os empregados, após 90 (noventa) dias de admissão, a partir de 1º de maio de 2025, piso salarial mensal no valor de **R\$ 1.594,00 (hum mil, quinhentos e noventa e quatro reais)**, que cumprirem jornada de 44 horas semanais e/ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**Parágrafo único** - Havendo reajuste do salário-mínimo nacional durante a vigência desta Convenção, o piso salarial será reajustado com igual percentual.

**4ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO** - As empresas se obrigam a fornecer para seus empregados, comprovante discriminando e identificando verbas e valores pagos e descontados, tais como salários, número de horas diurnas e noturnas trabalhadas, recolhimentos feitos, adicionais pagos, repouso trabalhado e o FGTS recolhido.

**Parágrafo único** - Para os empregados que percebem remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

**5ª. PAGAMENTO PARA EMPREGADOS** - As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários e da remuneração das férias através de 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 recibo de quitação o recibo do depósito, ou com cheque emitido pelo empregador em favor do empregado, sendo que para trabalhador analfabeto o pagamento só poderá ser efetuado em dinheiro.

**§ 1º** - As condições de funcionamento do sistema previsto nesta cláusula 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 disposto no artigo 465 da CLT.

**§ 2º** - Os pagamentos efetuados na forma desta cláusula obrigam 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.

**6ª. SALÁRIO DE APRENDIZ** - As empresas que, antes da realização desta CCT, pagavam ao jovem aprendiz salário proporcional as horas trabalhadas, não inferior ao mínimo, obrigam-se a manter esta garantia.

**Parágrafo único** - Para efeito de cumprimento do *caput* desta cláusula pelas empresas, considera-se aprendiz o maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos, limite de idade não aplicável à pessoa deficiente, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho.

**7ª. CONCESSÃO DE FÉRIAS** - O início de férias coletivas, ou individuais, não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias a serem compensados, exceto em relação ao turno de revezamento cujo início das férias não deverá coincidir com o dia de repouso, e:

- a- a concessão das férias será comunicada, por escrito ou de forma eletrônica ao empregado com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo-lhe assinar a respectiva notificação;
- b- os empregadores facultam aos seus empregados o direito de requererem 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião da concessão de suas férias desde que o façam no mês de janeiro de cada ano.
- c- as empresas poderão antecipar o gozo de férias coletivas, pelos empregados, inclusive para os que ainda não façam *jus* à concessão, compensando-as quando o direito for adquirido.

**8ª. REGISTRO DE PONTO / INTERVALO DE REFEIÇÃO** - A empresa poderá desobrigar o empregado de registrar o horário de intervalo para refeição e descanso no cartão de ponto desde que, em substituição, nele assinale tal intervalo.

**9ª. HORAS EXTRAS** - Pela presente CCT, ajusta-se a possibilidade da prorrogação de jornada de trabalho, quer seja remunerada de acordo com a lei, quer seja compensada pela diminuição em outro dia até 30 (trinta) dias após, assim cumprindo ao estabelecido no artigo 59, *caput* e parágrafos 1º e 2º, da CLT.

**Parágrafo único** - Na forma disposta no art. 62, II, da CLT, os empregados que efetivamente exerçam cargo de gestão e a empresa cumpra os requisitos previstos em lei, estarão isentos de efetuar controle de jornada.

**10. TELETRABALHO / TRABALHO REMOTO** - A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho / trabalho remoto nas empresas da categoria observará o disposto nos parágrafos desta cláusula.

**§ 1º** - Mediante **negociação prévia direta com o empregado**, a critério do empregador, **poderá** ser realizada a alteração de regime de trabalho presencial para teletrabalho / trabalho remoto e teletrabalho / trabalho remoto para trabalho presencial.

**§ 2º** - Serão acordadas entre o empregador e o empregado **e dispostas em novo objeto de contrato de trabalho** as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas realizadas pelo empregado.

**§ 3º** - Não **será obrigatório** o controle de jornada e o pagamento de horas extras ao trabalhador que esteja em regime de teletrabalho, razão pela qual este deve cumprir estritamente sua jornada de trabalho contratual.

**§ 4º** - A critério do empregador, poderá ser determinado que o trabalhador trabalhe em jornada sob regime de teletrabalho, de forma preponderante, e sob regime misto (jornada presencial alternada com jornada em teletrabalho) sendo que os empregados obrigados ao controle de

jornada registram as suas jornadas de trabalho no cartão de ponto quando em trabalho presencial.

**§ 5º** - O empregado se compromete a observar e cumprir as recomendações de saúde e segurança estabelecidas pelo empregador, observando regras de ergonomia, pausas para descanso e manutenção de condições do trabalho em casa.

**§ 6º** - Não será devido ao trabalhador em teletrabalho o pagamento de vale transporte.

**11. REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DE JORNADA** – As empresas interessadas em Registro Eletrônico e Controle de Jornada negociarão com o Sindicato laboral acordo específico estipulando as condições necessárias.

**12. EPI, UNIFORMES E MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR** - Quando indispensável à prestação de serviços, ou quando exigir, a empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados, que deverão utilizá-los, EPI - Equipamento de Proteção Individual, uniformes, calçados especiais e outros equipamentos, devendo ser observados os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR) 6, aprovada pela portaria MTb 3214-78, PCMSO.

**§ 1º** - As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

**§ 2º** - Remoção de empregado acidentado para atendimento será prontamente providenciado pelas empresas, bem como a necessária emissão da respectiva CAT, do que será enviada cópia ao STIAG em até dez (10) dias após sua emissão.

**§ 3º** - Atestados previstos em lei independem de carimbo ou confirmação para serem aceitos como válidos e os dias serão abonados e pagos pelas empresas, até o limite legal.

**13. EMPREGADOS ESTUDANTES** - Havendo conflito de horário, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes para a prestação de exame de educação formal e vestibular, desde que em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos, e feitas, por escrito, comunicações à empresa com antecedência de 72 horas e posterior comprovação também em 72 horas.

**14. LEGISLAÇÃO REGULAMENTANDO PRECEITOS CONSTITUCIONAIS** - A promulgação da legislação ordinária, ou complementar, regulamentando preceitos constitucionais substituirá, onde aplicáveis, direitos e deveres previstos nesta CCT, ressalvando-se sempre condições favoráveis aos empregados, vedado em qualquer hipótese a acumulação.

**15. CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL** - Será imediatamente adotada pelas empresas a condição mais favorável ao trabalhador que entrar em vigor na vigência desta CCT.

**16. ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS** - O empregador manterá no seu estabelecimento o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

**17. DESCANSO** - É feriado nacional o Dia de Finados.

**18. TRANSPORTE** - As empresas que custearem *in totum* despesas com transportes coletivos de pessoal ficam equiparadas àquelas que concederem o vale transporte.

§ 1º. O tempo que o empregado utilizar no 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* nem integrará a média salarial, para qualquer efeito legal.

§ 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.

**19. AUXÍLIO FUNERAL** - Ocorrendo morte de empregado, a empresa pagará a seus dependentes, a título de auxílio funeral, com as parcelas rescisórias, a importância equivalente a duas (2) vezes o valor do menor salário pago na empresa, ficando desobrigada de tal pagamento se mantiver seguro de vida em favor de seus empregados.

**20. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO E ESCALA DE TRABALHO 5X1, 6X1, 6X2 e 12x36** – Fica autorizada, por meio do presente instrumento coletivo, a adoção das jornadas de trabalho nas escalas 5x1, 6x1, 6x2 e 12x36, inclusive com a respectiva implementação de turnos ininterruptos de revezamento, nos termos do art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal.

§ 1º - As jornadas correspondentes às referidas escalas observarão os seguintes limites:

- a. Escala 5x1: jornada diária de 7h20min;
- b. Escalas 6x1 e 6x2: jornada diária de 8h;
- c. Escala 12x36: jornada de 12h de trabalho por 36h de descanso.

§ 2º - Entende-se por turno ininterrupto de revezamento aquele em que os empregados se revezam continuamente em diferentes horários de trabalho, de forma que a atividade da empresa seja mantida em funcionamento durante as 24 (vinte e quatro) horas do dia, inclusive aos domingos e feriados.

§ 3º - É admitida a prorrogação da jornada nas escalas referidas nesta cláusula, por até 02 (duas) horas extras diárias, conforme previsão do artigo 59 da CLT, observados os limites legais e o pagamento das horas suplementares.

§ 4º - Aplica-se a previsão desta cláusula a todos os postos de trabalho da categoria.

**§ 5º** - É devido o pagamento em dobro dos feriados trabalhados na jornada 12x36, conforme estabelece a Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho.

**21. BENEFÍCIOS** - As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o artigo 462 da CLT, além do permitido por lei, os benefícios por elas propiciados e que, total ou parcialmente, sejam pagos pelos trabalhadores quando os respectivos descontos forem por eles autorizados por escrito.

**§ 1º** - A empresa poderá custear, total ou parcialmente, cestas básicas aos seus empregados, cujos respectivos valores não serão incorporados aos dos salários para efeito de remuneração.

**22. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS** – Fica autorizada, por força desta convenção coletiva, a prestação de serviços aos domingos e feriados, nos estabelecimentos abrangidos por este instrumento, desde que respeitado o repouso semanal remunerado, conforme previsão do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal e artigos 67 e 70 da CLT, com preferência para a concessão do descanso aos domingos, em regime de revezamento.

**§ 1º** – Nos casos de trabalho aos domingos ou feriados, deverá ser assegurada folga compensatória em outro dia da semana, ou o pagamento em dobro, salvo se já incluído na escala de revezamento com folga compensatória.

**§ 2º** – O empregador deverá organizar escala de revezamento para que os empregados usufruam o repouso dominical preferencial pelo menos uma vez a cada quatro semanas, conforme previsão do art. 386 da CLT.

**§ 3º** – A presente autorização se aplica especialmente às atividades industriais que exijam funcionamento contínuo, como é o caso da indústria de processamento e beneficiamento de produtos perecíveis.

**23. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA** – Nos casos em que o empregador optar pela implementação de programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), deverá observar o disposto na Lei Federal nº 10.101/2000, com as alterações da Lei nº 12.832/2013. A negociação será formalizada com assistência do sindicato profissional conveniente, e o pagamento, se pactuado, será efetuado durante a vigência desta CCT.

**24. COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS** - As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com domingos e repouso semanal remunerado e feriados ou entre fins de semana, de sorte que os empregados tenham um período de descanso mais prolongado.

**§ 1º** - Poderá ocorrer a compensação prevista no *caput* desta cláusula através de trabalho, sem prévia autorização da autoridade competente em **matéria de trabalho**, art. 68 da CLT, via lista

assinada por no mínimo 60% dos trabalhadores que farão a compensação e desde que tal documento seja protocolado no Sindicato obreiro com 3 (três) dias úteis de antecedência ao da compensação.

**§ 2º** - No caso de demissão, se não houve a folga compensatória, o devido valor será pago no TRCT.

**25. BANCO DE HORAS** - Fica autorizado o Banco de Horas, sob a condição de que as empresas interessadas negociarão diretamente com o Sindicato Profissional para firmar Acordo representando os trabalhadores e estabelecendo as condições de funcionamento.

**Parágrafo único** - A empresa poderá estabelecer períodos trimestrais, semestrais ou outros de apuração de saldo de horas, desde que o acerto ocorra no prazo de vigência desta CCT.

**26. PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES** - Desde que aplicadas no local as normas legais pertinentes, fica autorizada a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades, conforme artigo 611-A, inciso XIII, da CLT.

**27. GARANTIA DE EMPREGO** – Fica assegurada ao empregado a estabilidade no emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a aquisição do direito à aposentadoria voluntária, desde que preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I – Esteja a, no máximo, 12 (doze) meses de preencher os requisitos legais para aposentadoria voluntária junto ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS);
- II – Possua vínculo empregatício ininterrupto com a mesma empresa há, no mínimo, 10 (dez) anos.

**§ 1º** - Para usufruir da garantia prevista nesta cláusula, o empregado deverá, no prazo máximo de 5 (cinco) dias contados do recebimento do aviso prévio, manifestar-se por escrito à empresa, instruindo o pedido com documento emitido pelo INSS ou declaração fundamentada de contador ou advogado habilitado, comprovando o tempo restante para a aquisição do direito à aposentadoria.

**§ 2º** – A ausência de manifestação tempestiva, conforme o parágrafo anterior, será interpretada como renúncia à estabilidade ora convencionada.

**§ 3º** – A garantia ora prevista não se aplica nos casos de:

- a) pedido de demissão por iniciativa do empregado;
- b) dispensa por justa causa devidamente comprovada;
- c) aposentadoria por tempo especial ou qualquer outro benefício previdenciário antecipado que altere a regra de aposentadoria voluntária ordinária.



**28. ADICIONAIS** - Quando fizerem *jus*, as empresas pagarão aos seus empregados adicionais por trabalho nas seguintes condições:

- a) horas extras em dias úteis com o acréscimo de 50%;
- b) trabalho em dias de feriados de 100%, sobre o total das horas trabalhadas;
- c) horário noturno até o final da jornada no percentual de 20%;
- d) insalubridade;
- e) periculosidade.

**29. LANCHE E REFEIÇÕES** – Lanche e refeições serão fornecidos diariamente aos empregados pelas empresas em horário e local adequado às partes.

**30. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO** - A homologação de rescisão do contrato de trabalho com duração superior a um ano de serviço poderá ser assistida pelo Sindicato Profissional conveniente ou por qualquer autoridade pública local:

- 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.

**§ 1º** - Para a homologação pelo STIAG, estabelecido na Rua 12-A nº. 221, Setor Aeroporto, Goiânia, GO, ou pelas autoridades mencionadas, é obrigatório as Empresas apresentarem os seguintes documentos:

- 01. carta de preposto ou procuração, se for o caso;
- 02. CTPS ou cópia impressa da Carteira digital com anotações atualizadas;
- 03. ficha ou livro de registro de empregados;
- 04. aviso prévio / pedido de demissão;
- 05. TRCT em cinco vias, sendo uma para o STIAG;
- 06. comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego;
- 07. do FGTS:
  - 7.1- extrato analítico atualizado;
  - 7.2- guia de recolhimento digital da multa 40% sobre depósitos obrigatórios com comprovante de pagamento;
- 08. três últimos comprovantes de pagamento de salários;
- 09. apólice do seguro negociado em instrumento anterior;
- 10. atestado médico demissional ASO;
- 11. PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).



**§ 2º** - Se o acerto rescisório não ocorrer no Sindicato conveniente a empresa entregará ao trabalhador os documentos mencionados nos itens acima de números 02,05, 06, 07 (7.1, 7.2).

**§ 3º** - A empresa poderá fazer o pagamento das verbas rescisórias em espécie ou por meio de cheque visado, pix, depósito bancário em conta do empregado, facultada a utilização de conta salário, observado o prazo previsto no § 6º do art. 477, da CLT.

**§ 4º** - Não será devida multa por atraso da homologação, comprovadamente, sem culpa da empresa.

**§ 5º** - As rescisões complementares deverão ser feitas no prazo de até 05 dias úteis após serem devidas.

**31. COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS LEGAIS** – Havendo solicitação por parte do sindicato laboral ou de empregados da categoria, no prazo máximo de 10 dias úteis, as empresas encaminharão ao STIAG cópias de Guias de Recolhimento de:

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

**32. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** - Fica instituída, nos termos do art. 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a contribuição assistencial patronal em favor do SINDILEITE-GO, conforme previsto no preâmbulo deste instrumento coletivo de trabalho.

**§ 1º** – A contribuição assistencial patronal será devida por todas as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINDILEITE-GO, no valor correspondente a **1% (um por cento)** sobre o total da folha de pagamento referente ao mês de maio de 2025.

**§ 2º** – O valor da contribuição deverá ser recolhido em favor do SINDILEITE-GO até o dia 15/08/2025, exceto pelas empresas que apresentarem manifestação formal de oposição nos termos desta cláusula.

**§ 3º** – O direito de oposição poderá ser exercido pelas empresas até o dia 21/06/2025 por meio do envio de e-mail para [sinleite@terra.com.br](mailto:sinleite@terra.com.br), contendo as seguintes informações:

- Declaração expressa de que teve ciência dos termos da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 e manifesta oposição à contribuição assistencial patronal;
- Razão social, nome fantasia, CNPJ, e-mail e telefone da empresa.

§ 4º – Para facilitar o exercício do direito de oposição, não será exigido comparecimento presencial ou protocolo físico. O simples envio do e-mail nos termos acima, dentro do prazo fixado, será suficiente para sua validade.

§ 5º – O texto integral da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, bem como as instruções para recolhimento e exercício do direito de oposição, estará disponível no site oficial do sindicato patronal: [www.sindileite.org.br](http://www.sindileite.org.br).

**33. 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 **2% (dois por cento)** do salário base de maio de 2025, sendo devida, exceto pelos associados do STIAG que pagaram mensalidade social de maio de 2024 a abril de 2025, por todos os empregados da categoria admitidos no citado período, 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](http://www.stiag.org.br) os trabalhadores poderão acessar e conhecer os termos deste Instrumento Coletivo de Trabalho 2025/26, que contém o direito de apresentar oposição contra a instituição da contribuição negocial profissional, com prazo do dia 12/06/2025 até o dia 21/06/2025, com o envio direto, ao STIAG que o arquivará por dois (2) anos a contar do final do prazo estabelecido neste §, pelo e-mail [stiag@stiag.org.br](mailto:stiag@stiag.org.br), de documento de oposição 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;

- atual função que ocupa na empresa;
- nome, endereço completo com CEP, CNPJ e e-mail da empresa em que trabalha.

**§ 3º** - A empresa descontará, da folha de pagamento de salários do mês de julho de 2025, o valor da contribuição assistencial profissional dos seus empregados que não apresentaram oposição, tudo nos moldes estabelecidos no *caput* e §§ desta cláusula.

**§ 4º** - Até o dia 15/08/2025, a Empresa recolherá o total dos valores descontados de contribuição negocial profissional, conforme os §§ 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 01.668.094/0001-34;
- depósito na Caixa Econômica Federal, agência 0012, Op 003, conta corrente 2858-4.

**§ 5º** - Até o dia 22/08/2025, a Empresa enviará ao STIAG, cópia do comprovante do recolhimento, **§ 3º**, acima, com relação nominal de seus empregados e os valores individuais de contribuição assistencial profissional descontados de cada um.

#### **34. GARANTIA DE DIREITOS SINDICAIS** - Fica convencionado:

- a) direito de sindicalização do trabalhador não poderá ser impedido pelas empresas;
- b) liberação de dirigentes sindicais para disposição do STIAG, mantidos pelas empresas;
- c) ausência de dirigentes do STIAG, quando não estiverem à sua disposição, será abonada pelas empresas em relação às horas e aos dias em que se afastarem para o exercício de atividades sindicais, no máximo 01 pessoa por empresa e 12 horas por mês, divididos em 03 períodos de 04 horas consecutivas, desde que comunicado pelo STIAG com antecedência mínima de 36 horas;
- d) acesso de dirigentes do STIAG a local e horário combinado com a direção das empresas fica garantido desde que solicitado com pelo menos 48 horas de antecedência, com definição de pauta e participantes, sendo que as empresas se obrigam a responder a solicitação no prazo de até 24 horas antes da data solicitada;
- e) delegados Sindicais eleitos pela categoria com mandato correspondente ao da Diretoria do STIAG, nos termos do art. 8º, VIII, da CF, e 543 da CLT, ficam assegurados com estabilidade.
- f) quantitativo de empregados admitidos e demitidos no período anterior, sempre que solicitado com intervalo de 6 meses, será informado pelas empresas ao STIAG.

**35. QUADRO DE AVISOS** - Quadro de avisos será obrigatoriamente mantido pela Empresa, em local visível e de fácil acesso, onde serão afixadas publicações, avisos, convocações, e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais de seu interesse e desde que previamente oficializado pelo STIAG e os respectivos textos não sejam ofensivos ao empregador.

**36. DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - Após 10 (dez) dias, contados da data de em que for firmada pelas partes convenientes, cópia desta CCT será enviada pelo SINDILEITE para todas as empresas suas filiadas que manterão uma cópia em lugar de destaque no local de trabalho para consulta dos interessados.

**37. VIOLAÇÃO E/OU NÃO CUMPRIMENTO DE QUALQUER DAS CLÁUSULAS** - Detectada violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas desta CCT por qualquer parte, será notificada a parte faltosa, que terá 10 dias para apresentar sua defesa.

**38. PENALIDADES** - Fica estipulada multa equivalente a 10% (dez por cento) do menor salário pago pela empresa, no mês da infração, por empregado, à parte que descumprir qualquer de suas condições.

**Parágrafo único** - Os valores das multas aplicadas às empresas serão em favor dos empregados, salvo se a infração não os atingir diretamente, quando, então, reverterão em favor do STIAG.

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

E, por estarem justos e convencionados, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor, para que produza seus jurídicos efeitos, observando o disposto no art. 611 da CLT.

Goiânia, GO, 11 de junho de 2025.

---

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS DO ESTADO DE GOIÁS - SINDILEITE-GO**

Jair José Antônio Borges - Presidente - CPF 348.032.461-49

---

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS  
ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS, STIAG**

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