

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00270/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/07/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034192/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.204047/2025-16
DATA DO PROTOCOLO: 08/07/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DA C E DO MOB DE GOIANIA, CNPJ n. 01.640.911/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEANDRO BORGES NUNES;

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA CONST MOB DE ITUMBIARA GO, CNPJ n. 03.295.623/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS CARLOS DA SILVA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E D, CNPJ n. 01.340.900/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDGAR FERREIRA DOS SANTOS;

E

SINDICATO IND GESSO DECOR ESTUQUES E ORNATOS EST GOIAS, CNPJ n. 33.638.354/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERIK VIEIRA NEVES;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário e Econômica: Indústria de Pinturas, Decorações, Estuques e Ornatos**, com abrangência territorial em **Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Adelândia/GO, Água Fria de Goiás/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, 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 de Goiás/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caiapônia/GO, Caldazinha/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Castelândia/GO, Caturai/GO, Cezarina/GO, Chapadão do Céu/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Cristalina/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/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, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianópolis/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Guaporé/GO, Guaraíta/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO, Indiara/GO, Inhumas/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberaí/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itauçu/GO, Itumbiara/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Jesópolis/GO, Joviânia/GO, Jussara/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Matrinchã/GO, Mimoso de Goiás/GO, Mineiros/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/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 Crixás/GO, Nova Glória/GO, Nova Iguacu de Goiás/GO, Nova**

Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Planalto/GO, Ouro Verde de Goiás/GO, Padre Bernardo/GO, Palestina de Goiás/GO, Palmeiras de Goiás/GO, Palminópolis/GO, Panamá/GO, Paraúna/GO, Perolândia/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Rianópolis/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Fé 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, 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, 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, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Turvelândia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS E REAJUSTE

A partir de 1º de maio de 2025, as empresas/empregadores representados(as) pela Entidade Patronal, dentro da área de jurisdição das entidades convenientes, concederão a todos os seus empregados, que não tenham piso salarial definido, empregados da administração (escritório) e departamento comercial (vendas), um reajuste salarial na ordem de 6,5% (seis vírgula cinco por cento), aplicado sobre os salários praticados no mês de abril de 2025.

A partir de 1º de maio de 2025, os salários dos profissionais abaixo relacionados terão os seguintes valores:

FUNÇÕES	PISOS SALARIAIS MENSAIS
1) AJUDANTE	R\$ 1.737,09
2) MEIO OFICIAL	R\$ 1.862,60
3) FUNDIDOR DE PEÇAS	R\$ 1.817,77
4) OFICIAL MODELADOR	R\$ 2.196,57
5) OFICIAL CORREDOR DE GESSO	R\$ 2.196,57
6) OFICIAL MONTADOR	R\$ 2.532,78
7) ENCARREGADO	R\$ 3.306,07

§1º. O piso salarial dos trabalhadores sem qualificação profissional será de R\$ 1.737,09 (mil, setecentos e trinta e sete reais e nove centavos), mensais, a partir de 1º de maio de 2025.

§2º. O reajuste salarial previsto no *caput* será aplicado a todos os empregados da categoria, inclusive aos que recebam salários superiores aos pisos salariais previstos na CCT, independente de cargo ou função.

§3º. As diferenças salariais decorrentes do reajuste concedido nesta CCT deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento de julho, até o quinto dia útil do mês de agosto de 2025.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA QUARTA - REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO / CARTÃO BENEFÍCIO

A critério da empresa, e mediante comum acordo com o trabalhador, até 40% (quarenta por cento) do valor devido a título de tarefa poderá ser creditado em cartão benefício, com natureza exclusivamente indenizatória, a título de prêmio, sendo condição para a adesão que a empresa seja associada ao Sindigesso-GO.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que optarem por remunerar seus empregados pelo sistema de produção deverão, obrigatoriamente, assegurar o pagamento do salário-base registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PRÊMIOS

CLÁUSULA QUINTA - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

As empresas devem assegurar, a título de incentivo à assiduidade, o fornecimento mensal de uma cesta básica ou de um cartão de vale-alimentação, mediante as seguintes condições:

I – A cesta básica deverá conter os seguintes componentes:

- a) Achocolatado 400g = 2 unidades
- b) Açúcar cristal = 5 kg.
- c) Arroz T1 polido = 10 kg.
- d) Biscoito Maria 400g = 2 pacotes
- e) Biscoito Água/Sal 400g = 2 pacotes
- f) Café em pó 500g = 1 unidade
- g) Extrato de Tomate 350g = 2 unidades
- h) Farinha de Trigo Especial = 1 kg
- i) Feijão Tipo 1 = 2 kg
- j) Gelatina 45/85g = 4 unidades
- k) Massa com ovos 500g = 2 pacotes
- l) Goiabada 400g = 1 unidade
- m) Óleo de Soja 900 ml = 2 unidades
- n) Sabonete 90 g = 02 unidades
- o) Creme dental 90 g = 02 unidades

II – O Cartão vale-alimentação será de R\$ 170,40 (cento e setenta reais e quarenta centavos), por mês.

III – O prêmio previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizado ao empregado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

IV - Os trabalhadores terão direito ao referido prêmio, na hipótese de ser constatado 100% (cem por cento) de assiduidade e pontualidade no mês.

§1º. O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial, não sendo portanto computável na remuneração dos empregados para quaisquer fins.

§2º. O custo pela emissão do Cartão vale-alimentação será por conta da empresa, sendo que havendo necessidade de emissão de novo cartão eletrônico, em virtude de perda, roubo, quebra, etc. o empregado arcará com os custos correspondentes.

§3º. O prêmio referido na presente cláusula não será concedido na hipótese de atraso e/ou falta ao serviço injustificado, bem como de férias, afastamentos decorrentes de doença e/ou acidente de trabalho, ou licença de qualquer espécie.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SEXTA - DA ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, café da manhã, composto de leite, café, 02 (dois) pães franceses de 50 (cinquenta) gramas (um dos pães poderá ser substituído por bolo ou fruta) e margarina, bem como as refeições nos intervalos intrajornada.

§1º. Os empregadores cujos locais de trabalho tenham menos de 20 (vinte) empregados, pactuarão livremente a forma de fornecimento do café da manhã.

§2º. Os empregadores poderão utilizar quaisquer das modalidades de fornecimento das refeições, ou seja, diretamente, utilizando cozinha própria, indiretamente, através de restaurantes conveniados, desde que atenda às exigências do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

§3º. A alimentação fornecida pelos empregadores na forma prevista nesta cláusula não integrará o salário do empregado para quaisquer efeitos.

§4º. Devido às particularidades do segmento, no tocante ao local de prestação de serviços, que afetem diretamente as modalidades de fornecimento de alimentação previstas no parágrafo segundo da presente cláusula, as empresas poderão fornecer a no máximo 20% (vinte por cento) do total de seus empregados um VALE REFEIÇÃO (em espécie), no valor mínimo de R\$ 24,50 (vinte e quatro reais e cinquenta centavos), por dia de trabalho efetivo no mês, em substituição aos benefícios de alimentação dispostos no *caput* da presente cláusula.

§5º. O VALE REFEIÇÃO previsto no parágrafo anterior da presente cláusula, em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador.

§6. Qualquer benefício/vantagem (salarial ou obrigações de pagar ou fazer), concedido espontaneamente pelo empregador sem estar previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho ou em desacordo com a mesma, terá natureza salarial.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA SÉTIMA - DO VALE TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão transporte gratuito para todos os seus empregados, por meios próprios, mediante fornecimento de vale transporte ou vale combustível, entre os locais de residência e trabalho, e vice-versa, conforme previsto na legislação vigente, devendo o trabalhador comprovar a necessidade do benefício mediante assinatura do termo de opção ao vale transporte.

§1º. O uso indevido ou declaração falsa de necessidade do vale transporte constituirá falta grave conforme disposto no artigo 7º, parágrafo 3º do Decreto nº 9524/87.

§2º. O benefício do vale transporte descrito no *caput* desta cláusula poderá ser concedido em espécie, com respaldo na RE n. 418410 do STF e na decisão TST-AA 366.360/97.4 - Ac SDC de 01/06/98, mediante antecipação em dinheiro, não tendo natureza salarial, não incorporando a remuneração para qualquer efeito, inclusive não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou FGTS.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas farão, em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I. **R\$ 15.975,00 (quinze mil, novecentos e setenta e cinco reais)**, em caso de Morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido;

II. **R\$ 15.975,00 (quinze mil, novecentos e setenta e cinco reais)**, que será somado ao item I acima em caso de Morte Acidental do empregado(a);

III. **R\$ 15.975,00 (quinze mil, novecentos e setenta e cinco reais)**, em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

IV. **R\$ 15.975,00 (quinze mil, novecentos e setenta e cinco reais)**, em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional - PAED - será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica,

responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

§1º. Ocorrendo a morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos.

§2º. Ocorrendo a morte do empregado(a), a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do velório e do sepultamento do mesmo, no valor de até **R\$ 4.473,00 (quatro mil, quatrocentos e setenta e três reais)**.

§3º. Ocorrendo o nascimento de filho(s) do(a) empregado(a), o(a) mesmo(a), receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE: composto de 25 kg de produtos alimentícios especiais e um KIT BEBÊ: composto de 12 itens de produtos de higiene, que deverão ser entregues diretamente na residência do(a) colaborador(a), acrescentadas pelo BÔNUS POR NASCIMENTO, no valor de até **R\$ 479,25 (quatrocentos e setenta e nove reais e vinte e cinco centavos)**, multiplicado pelo número de filho(s), nascidos vivos no mesmo parto, referente ao pagamento das despesas diretamente vinculadas ao nascimento da(s) criança(s), disponibilizados para gastos com: fraldas, vacinas e exames, devidamente comprovados por Notas Fiscais; consultas médicas pediátricas, devidamente comprovados por recibo emitido pelo médico; além de medicamentos e suplementos alimentares, estes contemplados se estiverem prescritos em receita médica. Este benefício será reembolsado ao(à) segurado(a) titular, de uma só vez, desde que comunicado à Seguradora em até 90 (noventa) dias corridos contados a partir da data de nascimento.

§4º. As indenizações e reembolsos, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora.

§5º. A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do *caput* desta cláusula, ficam os empregadores livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte do empregador e a efetivação ou não de desconto no salário do(a) empregado(a).

§6º. O capital segurado da cobertura de Indenização Especial por Morte Acidental do titular e a cobertura de Morte do titular do seguro se acumulam para efeito de indenização.

§7º. A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

§8º. Sem qualquer prejuízo para os empregadores na decisão da escolha da seguradora, a qual deverá garantir todas as exigências mínimas desta cláusula, o Sindigesso-GO recomenda a adesão à apólice nacional CBIC / PASI, pois:

- Disponibiliza as indenizações em 24 horas após o recebimento da completa documentação na Central PASI de Atendimento, permitindo que os beneficiários do seguro aguardem com tranquilidade as obrigações trabalhistas e sociais da empresa e do governo;
- Não limita a idade e não possui carência para os(as) empregados(as) ativos(as), legalizados;
- Dispensa exame médico e preenchimento de declaração pessoal de saúde;
- Permite acessibilidade de trabalhadores em regime de contrato temporário de prestação de serviços, estágio e terceirizados;
- Proporciona a liberdade de escolha pela empresa na indicação e intermediação da contratação do seguro de seu tradicional e/ou preferencial corretor de seguros;
- Cobertura ampla para o trabalhador dentro e fora do local de trabalho todos os dias do ano.

§9. As empresas que possuem apólice de Seguro de Responsabilidade Civil, que contemplem as coberturas e importâncias mínimas seguradas pela presente cláusula, ficam desobrigadas de contratar o Seguro de Vida previsto no caput desta cláusula.

§10º. Na eventual hipótese de discussão judicial acerca da responsabilidade objetiva e/ou subjetiva da empresa na ocorrência de sinistro coberto pelo presente Seguro de Vida, a quantia auferida (valor da indenização) pelo segurado e ou seu(s) beneficiário(s), deverá ser deduzida, a título de antecipação, do(s) valor(es) que venha(m) ser devido(s) e/ou exigido(s) da empresa em caso de condenação.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência poderá ter a duração de até 90 (noventa) dias, obrigando-se o empregador a fazer anotação, do mesmo, na CTPS do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO – No caso de readmissão de empregado, na mesma empresa para a mesma função, dentro de um período de 06 (seis) meses após o término de contrato anterior, fica vedada a utilização do contrato de experiência.

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS ANOTAÇÕES

Os empregadores ficam obrigados a promover a imediata anotação do contrato de trabalho na CTPS de seus empregados bem como em livro de registro próprio nos termos dos Artigos 29 e 41 da CLT.

§1º. O não cumprimento das disposições previstas no *caput* desta cláusula acarretará a aplicação das multas previstas no artigo 47 da CLT e seus respectivos parágrafos deste mesmo diploma legal.

§2º. O sindicato laboral também poderá promover a fiscalização das obrigações informadas no parágrafo anterior bem como a autuação em caso de descumprimento das referidas normas.

§3º. As multas previstas no artigo 47 da CLT bem como em seu parágrafo primeiro serão passíveis de execução por meio de ação judicial competente e seus valores serão destinados ao sindicato obreiro.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS DISPENSAS COLETIVAS

As dispensas imotivadas, plúrimas ou coletivas (cinco empregados ou mais), só serão consideradas válidas mediante autorização prévia da entidade sindical laboral através de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho para sua efetivação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA QUITAÇÃO FINAL DO DESLIGAMENTO

Fica fixado em no máximo 10 (dez) dias corridos, o prazo para o acerto final com os empregados da empresa quando se tratar de desligamento imediato e quando mediante emissão de Aviso Prévio por qualquer das partes, inclusive acordo.

§1º. A empresa que por motivo justificado, como ausência do empregado, deixar de fazer a quitação final devida ao empregado dentro do prazo estipulado nesta Convenção, deverá comunicar o fato à Entidade Classista Laboral para que não fique obrigada ao pagamento de salários e quaisquer outras penalidades que possam ser reivindicadas.

§2º. Ocorrendo a dispensa ou demissão de qualquer empregado, por qualquer motivo, a empresa fornecerá a pedido do empregado desligado, declaração de rendimentos para fins de imposto de renda e o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário para fins de benefícios junto ao INSS.

§3º. O reajuste determinado no curso do Aviso Prévio beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período de aviso prévio que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§4º. O Sindicato suscitante poderá solicitar da empresa o motivo de dispensa do empregado, por escrito e mediante recibo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A partir de **1º de maio de 2025**, todos empregadores deverão submeter à assistência do Sindicato Laboral as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados, independentemente do tempo de vigência contratual e da forma de extinção do contrato de trabalho, no prazo de até 10 (dez) dias contados da data do término do contrato, nos moldes do parágrafo 6º do Artigo 477 da CLT.

§1º. O Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho só será válido quando feito com a assistência/homologação do respectivo sindicato laboral.

§2º. Na hipótese de falecimento do empregado, o Sindicato Laboral poderá homologar a rescisão contratual, desde que seja comprovada a condição do dependente habilitado, através de declaração fornecida pela instituição da Previdência, ou se for o caso, pelo órgão encarregado, na forma da legislação própria, do processamento do benefício por morte, conforme disciplina o art. 2º do Decreto nº 85.845 de 26/03/1981 que regulamentou a Lei nº 6.858/80.

§3º. No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa/empregador deverá apresentar obrigatoriamente os seguintes documentos:

- a) CTPS devidamente atualizada;
- b) TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho), em 05 (cinco) vias, devidamente carimbado, que não poderá mais ser mais impresso frente e verso;
- c) Aviso prévio;
- d) Formulário do Seguro Desemprego, devidamente assinado e carimbado;
- e) Extrato analítico do FGTS;
- f) Chave de conectividade social, informando a data prevista para o saque;
- g) Guia de recolhimento da multa rescisória do FGTS;
- h) Atestado de saúde ocupacional;
- i) Carta de preposto, quando o representante da empresa for acompanhar o ato.

§4º. Atendendo à exigência do inciso VIII do Art. 613 da CLT, fica acordado que, em caso de violação e/ou não cumprimento da presente cláusula, em obrigações de pagar e/ou fazer, incidirá a empresa/empregador, em multa equivalente a 20% (vinte por cento) sobre o Piso Salarial vigente do trabalhador cujo contrato de trabalho não fora levado ao conhecimento do sindicato laboral. Os valores apurados com a cobrança da referida multa serão revertidos em favor do sindicato obreiro.

§5º. As entidades laborais convenientes, irão atender as previsões da Lei 13.709/18, denominada Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO AVISO PREVIO

Os prazos de vigências dos avisos prévios, com base na Lei 12.506/2011, passaram a ser contados conforme tabela abaixo:

Tempo de trabalho	Aviso Normal	Acréscimo	Total de dias	Redutor no final do contrato
Até 01 ano	30 dias	-	30 dias	07 dias
01 ano e dia	30 dias	03 dias	33 dias	08 dias
02 anos	30 dias	06 dias	36 dias	08 dias
03 anos	30 dias	09 dias	39 dias	09 dias
04 anos	30 dias	12 dias	42 dias	10 dias
05 anos	30 dias	15 dias	45 dias	10 dias
06 anos	30 dias	18 dias	48 dias	11 dias
07 anos	30 dias	21 dias	51 dias	12 dias
08 anos	30 dias	24 dias	54 dias	13 dias
09 anos	30 dias	27 dias	57 dias	13 dias
10 anos	30 dias	30 dias	60 dias	14 dias
11 anos	30 dias	33 dias	63 dias	15 dias
12 anos	30 dias	36 dias	66 dias	15 dias
13 anos	30 dias	39 dias	69 dias	16 dias
14 anos	30 dias	42 dias	72 dias	17 dias
15 anos	30 dias	45 dias	75 dias	17 dias
16 anos	30 dias	48 dias	78 dias	18 dias

17 anos	30 dias	51 dias	81 dias	19 dias
18 anos	30 dias	54 dias	84 dias	20 dias
19 anos	30 dias	57 dias	87 dias	20 dias
20 anos	30 dias	60 dias	90 dias	21 dias

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO EMPREGADO ESTUDANTE

É assegurado ao empregado estudante, abono de faltas nos dias de provas e exames em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, desde que comprove a realização dos exames e mensalmente, a assiduidade as aulas.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO DESLOCAMENTO E TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO

As empresas que em função de serviço em outras localidades, tiverem que deslocar seus empregados, ficarão desde já na obrigação de cobrir todas e quaisquer despesas de viagem e mudança.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é fixada em 44 (quarenta e quatro) horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira. O sábado é considerado dia livre sendo admissível a prestação de serviços sob regime de horas extras ou como compensação de jornada, mediante acordo entre as partes.

§1º. Em exceção à regra prevista no *caput*, as Empresas contribuintes ao Sindigesso-GO poderão optar por distribuir a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda-feira a sábado, ou permanecer com a jornada de segunda a sexta-feira, podendo realizar horas extras aos sábados, sendo imperiosa a necessidade de informação ao sindicato laboral juntamente com a Certidão a ser emitida pelo Sindigesso-GO.

§2º. A empresa, proprietária da obra ou a empresa contratada para a construção que eventualmente tenha jornada aos sábados, sem cumprir o requisito de associação ao Sindigesso-GO, estará sujeita à multa de R\$ 3.875,00 (três mil, oitocentos e setenta e cinco reais), revertida ao sindicato laboral. A multa será aplicada individualmente para cada obra em que a irregularidade for constatada, não eximindo a empresa da obrigação de regularização perante o Sindigesso-GO e podendo ser cumulativa com outras penalidades previstas neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA JORNADA DE TRABALHO EM ESCALA DE 12X36

Os empregadores do segmento, quando optarem pela contratação de empregados em jornada de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, só poderão fazê-lo mediante acordo coletivo de trabalho a ser firmado com o sindicato obreiro sob pena da referida jornada ser considerada ilegal.

§1º. Nas atividades recepcionadas no artigo 60 da CLT também será estritamente necessária a licença prévia mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato obreiro, quando os empregadores optarem pela jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

§2º. A remuneração mensal pactuada na jornada de trabalho 12x36 abrangerá tão somente o descanso semanal remunerado, exceto, o descanso em feriados, sendo que os feriados e as prorrogações do trabalho noturno, quando

houver, serão remunerados de forma diversa, ou seja, como pagamento extraordinário.

§3º. Em caso de não concessão ou na concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo destinado a repouso e alimentação implicará o pagamento de natureza indenizatória do período total do intervalo com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA

A duração diária de trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, somente, por acordo coletivo de trabalho.

§1º. O labor extraordinário previsto no artigo 59 da CLT só poderá ser regulamentado e autorizado por acordo coletivo de trabalho a ser firmado com o sindicato obreiro.

§2º. As compensações de jornada extraordinária previstas nos parágrafos quinto e sexto do artigo 59 da CLT só serão lícitas e permitidas mediante regulamentação prévia por Acordo Coletivo de Trabalho junto ao sindicato laboral.

§3º. As prorrogações de jornada que não forem estabelecidas por Acordo Coletivo de Trabalho, conforme obrigações ajustadas na presente cláusula, serão consideradas nulas de pleno direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS HORAS EXTRAS

As horas extras realizadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) da hora normal, até o limite de 10 (dez) horas diárias; aos domingos e feriados, com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas extras serão registradas no mesmo cartão de ponto que acolher o registro do horário normal.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO REPOUSO SEMANAL

Em se tratando da remuneração variável, esta deverá incidir no cálculo da remuneração do repouso a razão de 1/6 (um sexto) do valor produzido na semana.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS FERIADOS

Serão considerados descansos remunerados os seguintes feriados: a terça-feira de Carnaval, Dia de Finados, *Corpus Christi*, bem como os demais previstos em lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO FERIADO DE SÃO JOSÉ

Fica instituído o dia 19 de março, dia consagrado a São José, padroeiro da categoria e do trabalhador da construção civil e do mobiliário, como feriado para os trabalhadores da presente categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Dia do Padroeiro da Construção Civil e do Mobiliário será comemorado na segunda-feira de Carnaval, sendo considerado dia de descanso remunerado.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS FÉRIAS

As férias serão concedidas por ato do empregador em um só período nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, observadas as disposições contidas nos artigos 134 e 135 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Desde que haja concordância expressa do empregado, em documento diverso do aviso de férias, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE

À empregada gestante, fica assegurada estabilidade de até 30 (trinta) dias após cessado o auxílio previdenciário.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para fins de proteção a maternidade, a prova de encontrar-se a empregada em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico, ficando a mesma obrigada a exibir ao empregador o referido atestado até a data do afastamento previsto no artigo 392 da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE VESTIMENTA DE PROTEÇÃO, EPI'S E EPC'S

Serão fornecidos pelos empregadores, gratuitamente, vestimenta de proteção bem como os equipamentos de proteção individual e coletiva adequados ao risco de cada atividade.

§1º. Os empregadores ficam obrigados a fornecer os equipamentos de proteção individual e coletiva, aos seus funcionários, devendo ainda exigir dos mesmos, o seu uso e boa utilização, orientá-los e treiná-los para o uso correto, substituir imediatamente quando constatar algum dano e fornecer os equipamentos aprovados pelo órgão nacional.

§2º. Os empregadores se obrigam a fornecer aos seus empregados, quando da sua contratação, de forma gratuita, 02 (dois) pares de vestimenta de trabalho, devendo os trabalhadores cuidarem de sua higienização e limpeza, bem como devolverem os mesmos quando de sua substituição ou desligamento da empresa.

§3º. Todo empregado que trabalha ou venha a trabalhar em condições de risco permanente ou eventual, seja na indústria, condomínio ou canteiro de obras, receberá treinamento específico custeado pelos empregadores para utilização adequada de EPI's e EPC's, bem como sobre rotina de segurança relativa ao exercício da função. Na conclusão do curso, será emitido certificado em 02 (duas) vias, uma para o empregador outra para o empregado.

§4º. Os empregadores se obrigam a elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, previsto na Norma Regulamentadora NR-9, com a finalidade de adequar seus ambientes de trabalho visando a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores.

§5º. É expressamente proibido ao trabalhador carregar peso que comprometa sua saúde ou realizar atividades em locais de difícil acesso ou que não possuam transporte adequados.

§6º. A segurança e o bem-estar do trabalhador são prioridade, e qualquer atividade que possa comprometer sua integridade física ou saúde será imediatamente interrompida.

§7º. As entidades sindicais representantes dos trabalhadores subscritoras da presente convenção ou que atuem na área de sua eficácia, poderão solicitar dos empregadores a qualquer tempo, a exibição da cópia dos documentos citados nos parágrafos precedentes, quais sejam, recibos de entrega de EPI's e EPC's, relatórios mensais de fiscalização, certificado

de curso de utilização de EPI's e EPC's e rotinas de segurança, Programa de Gerenciamento de Riscos, laudos técnico-periciais, dentre outros ligados à proteção da saúde e à segurança do trabalhador contra riscos no ambiente laboral.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Os empregadores ficam obrigados a aceitar os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela Entidade Laboral, para fins de abono de falta e remuneração.

§1º. Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que possuem serviço médico próprio.

§2º. A exclusão a que se refere o parágrafo anterior não abrange os atestados odontológicos da Entidade Profissional.

§3º. A remuneração correspondente aos atestados médicos será quitada no primeiro pagamento subsequente.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA COMUNICAÇÃO AOS FAMILIARES DO ACIDENTADO

A empresa/empregador se obriga a comunicar imediatamente aos familiares do acidentado, quando o mesmo tiver de ser levado diretamente do local de trabalho para hospitalizar-se, indicando-lhes o nome e endereço do hospital.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO AO SINDICATO LABORAL

Os empregadores ficam obrigados a comunicarem de **imediato** ao Sindicato Laboral, por qualquer meio idôneo (telefone, e-mail, ofício, carta), via contrarrecibo, todos os acidentes de trabalho ocorridos e posteriormente encaminharem cópia da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, conforme determinado pelo Artigo 22, parágrafo primeiro da Lei 8.213/91.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

As empresas/empregadores ficam obrigadas ao fornecimento gratuito de protetor solar, cujo Fator de Proteção Solar (FPS), não seja inferior a 30 (trinta), em todos os seus estabelecimentos, cujos trabalhadores estejam expostos aos raios solares, no mínimo, 30 (trinta) minutos diários.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Considerando autorização obtida em assembleia com os trabalhadores, aberta a toda a categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo 8º da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção no presente Instrumento;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não, e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal;

Considerando que a mesma assembleia que autorizou o Sindicato laboral a manter negociações coletivas e celebrar este Instrumento anuíram, coletivamente, de modo prévio e expresso, aos descontos salariais a título de contribuição

assistencial/negocial, destinados à entidade sindical laboral, nos termos do Estatuto Social e do art. 545, da CLT (Lei 13.467/2017);

Considerando o art. 611 da CLT que determina a aplicação do Instrumento Normativo para todos os representados pela entidade sindical;

Considerando a importância de representação sindical pelas entidades de classe:

§1º. As empresas abrangidas pelo presente instrumento, obrigam-se a descontar de todos os seus empregados e repassar ao sindicato profissional a título de mensalidade assistencial/negocial, o valor correspondente a R\$ 20,00 (vinte reais) de cada empregado (per capita), mensalmente, compreendendo o período de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, quantias estas que serão destinadas ao custeio das despesas do sindicato laboral com o processo negocial e seu funcionamento, de acordo com as necessidades da categoria profissional.

§2º. As empresas remeterão às entidades profissionais beneficiadas, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto a Planilha descrita no Anexo I, preenchida com o nome completo do trabalhador, função, data de admissão, valor e competência do desconto.

§3º. SINTRACOM GOIÂNIA: Para o SINTRACOM Goiânia, as importâncias resultantes de tal desconto, deverão ser recolhidas através de boleto bancário emitido no site: <http://18.231.82.198:85/contribuicaoassistencial.aspx> até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente de cada desconto.

§4º. STICOMIT ITUMBIARA: as importâncias descontadas serão depositadas pelas empresas até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto, em qualquer agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Itumbiara-GO, conta número 2324-4, Agência 0015, Praça da República, nº 456, Centro, Itumbiara-GO;

§5º. SINTRACOM JATAÍ: as importâncias descontadas serão depositadas pelas empresas até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto, em qualquer agência da CEF, para crédito do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Jataí-GO, conta número 0024-5, Agência 0565, CEF.

§6º. Ficam os empregadores obrigados a descontarem mensalmente da folha de pagamento de seus empregados as contribuições assistenciais aprovadas em assembleias e devidas aos sindicatos laborais pelos trabalhadores da categoria, descontos estes que deverão ocorrer impreterível e mensalmente, observado o período de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho firmada (2025/2026), e independente da data que venha a ser firmado o Termo Aditivo, anual, relativo às cláusulas de natureza salarial.

§7º. O empregador que vier a descumprir a obrigação ajustada na presente cláusula (desconto da contribuição assistencial), incorrerá na penalidade de indenizar substitutivamente o sindicato laboral quanto ao valor da contribuição devida, *per capita*, a qual será acrescida multa de 10% (dez por cento), mais juros de mora de 2% (dois por cento) por mês subsequente ao atraso e correção monetária de 1% (um por cento) ao mês subsequente ao atraso conforme disciplina o artigo 600 da CLT. A indenização de que trata este parágrafo será de execução imediata por ação própria.

§8º. Fica assegurado aos empregados não sindicalizados, o direito de oposição ao desconto da mensalidade assistencial, devendo os trabalhadores interessados manifestarem-se, mensalmente, por meio de formulário próprio a ser preenchido no departamento financeiro da entidade sindical laboral, até 07 (sete) dias corridos, após a efetivação dos respectivos descontos. O protocolo da carta de oposição também poderá ocorrer no primeiro dia de sábado, após o quinto dia útil de cada mês, de forma excepcional, sendo que nos demais finais de semana a entidade laboral seguirá fechada para atendimento ao público.

§9º. Recebida a carta de oposição, o sindicato laboral terá o prazo de até 10 (dez) dias úteis para restituir o trabalhador através de transferência via PIX ao trabalhador.

§10º. Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas quanto à referida contribuição deverão ser tratadas diretamente com o sindicato profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação à cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

O desconto da Contribuição Sindical, em favor do sindicato dos trabalhadores, será obrigatoriamente efetuado pela empresa, em folha de pagamento, quando o trabalhador autorizar de forma expressa e espontânea o referido desconto, através do preenchimento da Autorização de Descontos em anexo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, no mês de março de cada ano e ou no mês subsequente a sua admissão, no valor de 01/30 (um trinta avos) da remuneração percebida pelos trabalhadores no mês que se der o desconto, devendo as empresas/empregadores fazerem os repasses às entidades laborais até o dia 30 (trinta) do mês subsequente ao desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Orientamos as empresas a não utilizarem sistema próprio de emissão de Guias Sindicais, pois o código de barras fica divergente da norma exigida pela Caixa Econômica Federal. Desta forma o pagamento será invalidado, ficando a empresa responsável a solicitar a devolução junto ao MTE e recolher novamente a contribuição acrescida de multas, juros e correção monetária para o Sindicato. Utilize exclusivamente o nosso site para gerar as guias da Contribuição Assistencial e o site da Caixa Econômica Federal para gerar as guias da Contribuição Sindical Urbana.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL/CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL

Conforme entendimento do STF no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), todas as empresas da categoria, sejam elas associadas ou não associadas, incluindo as empresas enquadradas no Simples Nacional, deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial patronal, também conhecida como contribuição de fortalecimento sindical patronal, de acordo com o art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º. A contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal tem como principal finalidade viabilizar a implementação da negociação coletiva, compartilhando os custos por toda a categoria representada, independentemente da empresa ser associada ou não ao SINDIGESSO.

§2º. O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria conforme o seu capital social e indicação do valor na tabela abaixo:

FAIXA	VALOR DO CAPITAL SOCIAL DECLARADO	VALOR À VISTA
1ª FAIXA	R\$0,01 a R\$49.999,99	R\$500,00
2ª FAIXA	R\$50.000,00 a R\$199.999,99	R\$1.000,00
3ª FAIXA	R\$200.000,00 a R\$1.999.999,99	R\$2.000,00
4ª FAIXA	R\$2.000.000,00 a R\$5.999.999,99	R\$5.000,00
5ª FAIXA	R\$6.000.000,00 a R\$49.999.999,99	R\$7.000,00
6ª FAIXA	R\$50.000.000,00 a R\$99.999.999,99	R\$9.000,00
7ª FAIXA	R\$100.000.000,00 – ACIMA	R\$14.000,00

(*) 20% do valor arrecadado será direcionado a Federação das Indústrias do Estado de Goiás.

§3º. O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo SINDIGESSO até o dia 20 do mês de agosto de 2025. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição deverá enviar Email (sindigesso@fieq.com.br) para o SINDIGESSO para que ocorra a negociação podendo haver parcelamento em até 11 parcelas.

§4º. No caso de a empresa possuir matriz fora do Estado de Goiás e filiais localizadas na base de representação do SINDIGESSO, o recolhimento da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical será realizado por cada filial, com o valor calculado com base no faturamento individual de cada uma delas.

§5º. A ausência do pagamento da guia no prazo determinado resultará em uma multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso.

§6º. A falta de arrecadação da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical resultará na ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano, devido à falta de receita para financiar o processo de negociação.

§7º. Na assembleia geral extraordinária foi ainda garantindo que as empresas não associadas e que não concordam com o pagamento da contribuição assistencial possam confeccionar documento referente a carta de oposição da referida contribuição tendo prazo comum de 10 (dez) dias corridos a partir da inserção da convenção coletiva no site do SINDIGESSO para se opor ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição diretamente no SINDIGESSO nos seguintes horários: 08:00 às 12:00 horas e 14:00 às 17:00 horas.

§8º. A título de divulgação o sindicato o SINDIGESSO deverá publicar em seu site (página principal) comunicado a respeito da abertura do prazo de oposição ao pagamento da contribuição.

§9º. As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 7º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sendo elas associadas ou não.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO ACESSO ÀS EMPRESAS

As empresas permitirão que diretores e empregados credenciados das Entidades Convenientes tenham livre acesso aos postos de trabalho (indústria, fábrica e escritório), a fim de verificarem o fiel cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e seus respectivos Termos Aditivos, bem como as demais legislações pertinentes à medicina e segurança do trabalho, tendo inclusive, acesso ao RAIS e/ou GEFIP e/ou SEFIP e/ou E-SOCIAL e/ou CAGED e/ou RE.

No início da visita do sindicato laboral os empregadores designarão, caso queiram, um representante para acompanhar o agente sindical laboral.

§1º. As empresas do segmento, quando notificadas, terão até 05 (cinco) dias úteis, contados do recebimento da notificação, a obrigação de encaminhar ao sindicato laboral os seguintes documentos: RAIS e/ou GEFIP e/ou SEFIP e/ou E-SOCIAL e/ou CAGED e/ou RE. Documentação esta que poderá ser disponibilizada por arquivo digital, através do e-mail: tesourariasintra.com@gmail.com, ou outro que vier a ser indicado na referida notificação, podendo também os referidos documentos serem entregues de forma física, mediante protocolo, na tesouraria da referida entidade sindical.

§2º. Caso o sindicato laboral constate irregularidades na empresa, relacionadas a meio ambiente, medicina e segurança do trabalho, irá elaborar relatório circunstanciado, enviado cópia para a empregadora e para o Sindigesso-GO.

§3º. Emitido o relatório circunstanciado, o sindicato laboral concederá prazo à empresa para sanar as irregularidades constatadas. Ultrapassado o prazo sem a devida regularização o sindicato laboral irá oficiar os órgãos fiscalizadores.

§4º. Em havendo situação que configure riscos imediatos à saúde e segurança dos trabalhadores, a empresa/empregador, uma vez notificada pelo sindicato laboral, deverá providenciar a imediata suspensão da atividade de risco até que tal situação seja regularizada e comprovada perante ao sindicato obreiro.

§5º. A empresa que impedir ou dificultar o acesso do sindicato laboral será penalizada com multa por descumprimento de cláusula de convenção coletiva.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO FORO E COMPETÊNCIA

Os empregados que prestarem serviços para firmas que tenham matriz, escritório, filial ou subescritório e que contratarem empregados na jurisdição das Entidades Convenientes e enviados a outras localidades, terão como foro competente, as localidades do contrato, na jurisdição das Entidades Convenientes.

As controvérsias oriundas das relações entre empregados e empregadores decorrentes da presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS MULTAS

As empresas e/ou empregadores que descumprirem quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, ficarão obrigados a pagarem multa no valor de 15% (quinze por cento) do valor do maior piso salarial previsto no presente instrumento coletivo, por trabalhador atingido/afetado, valor este, que será revertido ao trabalhador quando a penalidade for cobrada através de ação individual, e revertida ao sindicato obreiro quando a cobrança decorrer de ação coletiva.

PARÁGRAFO ÚNICO: A penalidade acima descrita será aplicada por cada cláusula descumprida da presente convenção.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS CÓPIAS E RECIBOS DE DOCUMENTOS/CONTROLE ESTATÍSTICO

Ficam as empresas/empregadores, se solicitadas pelo empregado, obrigadas a fornecer cópias de comunicação de suspensão, advertências, aviso prévio e rescisões, no momento em que forem assinados, ficando também obrigadas a fornecer recibos de documentos entregues por seus empregados para qualquer finalidade, discriminando os documentos recebidos e as datas de recebimento e devolução dos mesmos, ocasião em que o empregado dará recibo dos documentos devolvidos.

As empresas/empregadores remeterão mensalmente ao Sindicato Profissional a relação dos empregados admitidos e demitidos dentro de cada mês, para fins de controle estatístico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO RESPONSÁVEL TÉCNICO (RT)

Toda empresa/empregador fica obrigada a possuir um Responsável Técnico - RT para garantir a qualidade do produto final ou do serviço prestado, sob pena de responder civil e criminalmente por eventuais danos que venha a causar ao consumidor.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA ASSINATURA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

E, por estarem juntos e convencionados, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho para que produza seus legais e jurídicos efeitos, observado o disposto no Artigo 614 da CLT.

}

LEANDRO BORGES NUNES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DA C E DO MOB DE GOIANIA

ERIK VIEIRA NEVES
PRESIDENTE
SINDICATO IND GESSO DECOR ESTUQUES E ORNATOS EST GOIAS

LUIS CARLOS DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA CONST MOB DE ITUMBIARA GO

EDGAR FERREIRA DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E D

ANEXOS
ANEXO I - SINTRACOM GOIÂNIA - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - STICOMIT ITUMBIARA - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - SINTRACOM JATAÍ - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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