

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000952/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/12/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073017/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.206616/2024-79
DATA DO PROTOCOLO: 16/12/2024

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

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 2024 a 31 de outubro de 2025 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 e agroindústria**, com abrangência territorial em **GO**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado o piso de **R\$1.585,82 (um mil quinhentos e oitenta e cinco reais e oitenta e dois centavos)** mensais após 90 dias de contratação, excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

§ÚNICO - 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 2024, fica concedido pelas empresas aos trabalhadores da categoria abrangida pelas Federações convenientes, o reajuste salarial de 5% (cinco por cento), aplicado sobre o salário base de outubro de 2024.

§1º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas entre novembro de 2023 a outubro de 2024 e proporcionalidade, considerando mês completo dezoisesseis dias de trabalho no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao salário-mínimo.

§2º Os empregados com data base em 1º de novembro e admitidos após 1º de novembro de 2023 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 que contam com mais de 60 (sessenta) empregados deverão conceder aos seus empregados auxílio alimentação no valor de R\$ 21,00 (vinte e um 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 possuam refeitórios próprios e/ou que fornecem alimentação (almoço ou jantar) aos seus empregados 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\$ 1.635,37** (um mil seiscentos e trinta e cinco reais e trinta e sete 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.

§ Único: 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 - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento de seus empregados, associados ou não ao ente Sindical signatário e representante da classe laboral, a contribuição assistencial devidamente aprovada em assembleia geral, nos termos do art. 545 da CLT, equivalente a 6,66% (seis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) do salário-base do trabalhador, a ser paga em 4 (quatro) parcelas mensais, cada uma limitada a R\$ 50,00 (cinquenta reais) e proporcional a 1,66% (um inteiro e sessenta e seis centésimos por cento) do salário base do trabalhador, a partir do mês subsequente da data de inserção do presente instrumento coletivo no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho do MTE (sistema mediador).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas efetuarão o recolhimento da contribuição assistencial e repassarão ao ente Sindical laboral, em guias próprias a serem fornecidas exclusivamente por este, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do efetivo desconto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É assegurado o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, devendo os trabalhadores interessados manifestarem-se pessoalmente, individualmente e formalmente ao ente Sindical laboral.

I) A carta individual de oposição ao desconto da contribuição assistencial deverá ser assinada e redigida de próprio punho pelo trabalhador interessado, devendo ser entregue na sede da entidade Sindical laboral signatária em horário comercial (das 8h às 17h), pessoalmente, no endereço Rua Barão de França, nº 591, quadra 18, lote 06, Bairro Esplanada do Anicuns, Goiânia, Goiás, CEP: 74.433-040, por AR ou através de digitalização da carta e envio ao e-mail murillo@ftieg.com.br, em até 10 (dez) dias corridos da data de inserção do presente instrumento coletivo no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho do MTE (sistema mediador).

II) Deverá o ente Sindical comunicar à empresa os nomes dos trabalhadores que apresentem oposição, desde que preenchidos os requisitos da presente cláusula, para que não seja descontado destes a contribuição assistencial.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será devida contribuição assistencial por todos os trabalhadores admitidos após a assembleia geral que a instituiu e que sejam contemplados pelo presente instrumento coletivo de trabalho, resguardado o direito de oposição que deverá ser apresentado, nos termos da presente cláusula, em até 10 (dez) dias corridos após a data de seu registro nos quadros da empresa.

I) As empresas deverão comunicar aos trabalhadores admitidos a previsão de desconto da contribuição assistencial, o direito de oposição e seus requisitos.

II) As empresas efetuarão o desconto da contribuição assistencial, nos termos do *caput* da presente cláusula, no mês posterior e seguintes ao da admissão do trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO: Não ocorrendo o desconto em folha de pagamento da contribuição assistencial, nos prazos estipulados, dos trabalhadores que não apresentarem carta de oposição válida, deverá a empresa arcar, integralmente e exclusivamente, com as contribuições inadimplidas, sendo vedado o seu desconto extemporâneo dos trabalhadores afetados.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas fornecerão ao ente Sindical laboral lista constando nome e salário dos respectivos trabalhadores cuja contribuição assistencial tenha sido descontada, nos termos do Precedente Normativo nº 41 do TST, assim como o valor total da folha de pagamento e o número total de trabalhadores que compõem os quadros da empresa nos meses solicitados.

I) As empresas fornecerão ao ente Sindical laboral, quando solicitado por este e inerente ao ano de incidência da contribuição assistencial, a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), os CAGED's mensais (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) e documentos do eSocial.

PARÁGRAFO SEXTO: Limitados aos dados referidos na presente cláusula, necessários ao seu efetivo cumprimento, fica a empresa autorizada a compartilhar os dados pessoais dos trabalhadores representados no presente Instrumento Coletivo de Trabalho com a entidade Sindical signatária, que deverá atuar no tratamento dos dados recebidos em conformidade com a legislação vigente sobre proteção de dados pessoais, em especial a Lei 13.709/2018, e as determinações de órgãos reguladores e fiscalizadores sobre a matéria.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O presente instrumento coletivo de trabalho não trata de contribuição confederativa, reconhecendo as partes a inaplicabilidade da Súmula 666 e da Súmula Vinculante 40, ambas do STF, sendo instituída a contribuição assistencial, autorizada pelo art. 513, "e", da CLT, pela assembleia geral dos trabalhadores e pelo entendimento consagrado no julgamento do tema 935, de repercussão geral, do STF.

PARÁGRAFO OITAVO: O recolhimento extemporâneo da contribuição assistencial ensejará aplicação de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor inadimplido, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, calculados "*pro rata die*" desde a data do vencimento até a data da efetiva liquidação, e correção monetária apurada pela variação do INPC (Índice Nacional de Preço ao Consumidor) acumulado no período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

De acordo com o que foi decidido na assembleia geral extraordinária patronal e em conformidade com entendimento do STF no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), todas as empresas da categoria inorganizada, 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.

§1º A contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal determina a recomposição da autonomia financeira do sistema sindical e concretiza o direito à representação sindical das empresas da categoria.

§2º 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 à FIEG.

§3º 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 DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	VALOR (R\$)
1 De 0,01 a 16.314,18	1.000,00
2 De 16.314,19 a 32.628,36	2.500,00
3 De 32.628,37 a 326.283,62	5.000,00
4 De 326.283,63 a 32.628.362,03	10.000,00
5 De 32.638.362,04 a 100.000.000,00	15.000,00
6 De 100.000.000,01 adiante	20.000,00

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

§5º O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pela FIEG, até o dia 20 do mês de fevereiro de 2025. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição deverá enviar Email para FIEG (lorenablanco@fieg.com.br) para que ocorra a negociação.

§6º 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.

§7º 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.

§8º Foi garantido o direito de oposição acerca do pagamento da contribuição assistencial para as empresas que estavam presentes na assembleia

extraordinária patronal e, ainda, foi garantido o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial para as empresas não associadas e que não estavam presentes na assembleia extraordinária patronal, devendo essas empresas:

- a- elaborar documento referente a oposição ao pagamento da referida contribuição;
- b- entregar o documento referente a oposição diretamente na FIEG, das 08:00 às 18:00, no protocolo da Casa da Indústria, portaria principal, localizada na Avenida Araguaia, nº. 1544, edifício Albano Franco, Vila Nova, CEP 74.645-070, Goiânia/GO;
- c- observar o prazo de entrega do documento (prazo de oposição), qual seja: de 10 (dez) dias corridos, que devem ser contados a partir do dia seguinte da inserção da convenção coletiva no mediador do site do Ministério do Trabalho e Emprego;
- d- será entregue recibo no ato do protocolo da oposição.

§10º A título de divulgação a FIEG deverá publicar em seu site (página principal) comunicado a respeito da abertura do prazo de oposição ao pagamento da contribuição.

§11º As empresas que não compareceram na assembleia e/ou não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 9º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sendo elas associadas ou não.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 do Trabalho e Empregp – Secretaria de Trabalho, sendo protocolado o Requerimento perante a SRTE-GO.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PUBLICIDADE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA**

[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>.