

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000144/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/03/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008893/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.201119/2024-84  
DATA DO PROTOCOLO: 07/03/2024

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MOVEIS E ART MAD DO ES GO, CNPJ n. 33.376.849/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NICOLAS DE LIMA PAIVA;

E

SINDICATO OF MARCENEIROS TRAB IND SER MOV MAD EST GOIAS, CNPJ n. 01.664.549/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUBE SANTOS DO CARMO;

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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias de serrarias, móveis e artefatos de madeira**, com abrangência territorial em **GO**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - TETO MÍNIMO SALARIAL DAS FUNÇÕES

A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho o Teto Mínimo do Piso Profissional Mensal, das funções abaixo, ficará da seguinte forma:

CARGOS/FUNÇÕES	PISO (R\$)	
GERENTE	2.694,00	DOIS MIL SEISCENTOS E NOVENTA E QUATRO REAIS
OFICIAL	2.424,00	DOIS MIL QUATROCENTOS E VINTE E QUATRO REAIS
MEIO OFICIAL (A)	1.481,00	UM MIL QUATROCENTOS E OITENTA E UM REAIS
MEIO OFICIAL (B)	1.590,00	UM MIL QUINHENTOS E NOVENTA REAIS

MEIO OFICIAL (C)	1.738,00	UM MIL SETECENTOS E TRINTA E OITO REAIS
MONTADOR (A)	1.590,00	UM MIL QUINHENTOS E NOVENTA REAIS
MONTADOR (B)	1.790,00	UM MIL SETECENTOS E NOVENTA REAIS
MONTADOR (C)	2.424,00	DOIS MIL QUATROCENTOS E VINTE E QUATRO REAIS
ENCARREGADO (A)	1.481,00	UM MIL QUATROCENTOS E OITENTA E UM REIAS
ENCARREGADO (B)	1.790,00	UM MIL SETECENTOS E NOVENTA REAIS
ENCARREGADO (C)	2.424,00	DOIS MIL QUATROCENTOS E VINTE E QUATRO REAIS
COSTUREIRA	1.542,00	UM MIL QUINHENTOS E QUARENTA E DOIS REAIS
AUXILIAR DE PRODUÇÃO	1.432,00	UM MIL QUATROCENOS E TRINTA E DOIS REAIS

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal acima qualificado, dentro da área de jurisdição das entidades convenentes, concederão a todos seus empregados um reajuste salarial de 4,00% (quatro por cento) sobre os salários praticados em 01 de janeiro/2023, podendo compensar os reajustes ou antecipações feitas posterior a tal data.

§ Único - Caso haja atraso na efetivação do presente instrumento o reajuste atrasado deverá ser quitado na folha de pagamento imediatamente posterior a tal efetivação.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÃO APÓS O MÊS DA JANEIRO DE 2023**

Os empregados admitidos após o mês de Janeiro/2023 terão o reajuste aqui estipulado proporcionalmente, exceto para os que recebem o Piso Mínimo Profissional previsto na Convenção.

§ Único - Para os empregados que tiverem aumento de salário na vigência da última Convenção, por mudança de função, término de aprendizagem ou merecimento (exceto por antecipação), o reajuste ora previsto será efetuado sobre o referido aumento.

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE NO PERÍODO DO AVISO**

O reajuste salarial garantido por esta Convenção beneficiará os trabalhadores que estiverem também em gozo de aviso prévio ou que tiverem recebido o referido aviso na forma prevista no Art. 487 da CLT.

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMISSÃO E EMPREITA**

Para o empregado que recebe remuneração variada por exemplo (comissão, empreita, hora extra etc.) serão utilizados os valores recebidos nos últimos 06 (seis meses), para se estabelecer a média salarial.

#### **CLÁUSULA OITAVA - EMPREITA**

Quando a remuneração for ajustada por empreita, peça ou metro quadrado (nos moldes do art. 78 da CLT) o empregado poderá ter seu ganho reduzido no caso de entrega do serviço fora do prazo estabelecido no contrato, exceto quando não tiver culpa pelo atraso.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

## **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA NONA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Todos os trabalhadores terão um "Prêmio Assiduidade" de **2% (dois por cento)**, incidente sobre o salário base e cumulativamente atendam aos critérios de frequência abaixo disciplinados:

§ 1º Os trabalhadores devem ser assíduos e pontuais para receberem o referido prêmio, mantendo-se o direito ao recebimento do prêmio se a falta ou atraso ocorrer por motivo de licença maternidade, licença paternidade, comparecimento a audiências judiciais, acidente de trabalho, casamento, nascimento de filhos, falecimento de filhos, pais, irmãos ou cônjuge e dois dias a cada doze meses trabalhados para doação de sangue, devidamente comprovados;

§ 2º Seguindo o determinado no Art. 62 da CLT, não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

§ 3º - O presente prêmio tem natureza jurídica de prêmio indenizatório e, definitivamente, não se integra para todos os efeitos legais em sua remuneração, não constituindo vantagem de habitualidade e nem gerando base de cálculo para fins de recolhimentos previdenciários e/ou fundiários;

§ 4º - Conforme previsão legal do art. 58 da CLT, para o cômputo da "assiduidade", não serão computadas as variações que não excederem a 05 (cinco) minutos, observando o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - LANCHE OU DESEJUM**

As empresas fornecerão 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.

§1º - Quando não for possível o fornecimento do lanche ou desjejum citado no caput, o empregador deverá fornecer um vale-lanche ao empregado. Sendo que, neste caso, o valor não será incorporado na remuneração do empregado.

§2º - O tempo dispensado ao lanche ou desjejum, não será caracterizado tempo à disposição do empregador.

## **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO**

Os empregados admitidos durante a vigência da presente Convenção, terão seus salários salários estipulados a critério das partes interessadas, desde que obedeçam à estipulação do Salário Mínimo Profissional, previsto nesta convenção.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MODALIDADE DE OFICIAL**

**MARCENEIROS** – São aqueles que executam quaisquer tipos de serviços apresentados através de planta, desenho e/ou modelo;

**SERRADORES E OPERADORES DE MAQUINAS**– São aqueles que executam todas as regulagens, aparos, travamentos, amolação de serra e folha de serra, de faca e fresas;

**LUSTRADORES, LAQUEADORES, PINTORES E COLCHOEIROS** – São aqueles que executam todos os serviços da função;

**CARPINTEIROS** – São aqueles que executam e interpretam projetos de portas, portais, carroças, carrocerias, esquadrias em geral, como também executam todas as regulagens e trocas de serras, folhas e facas e que sabem travar e amolar folhas e serras;

**TAPECEIROS** - São aqueles com capacidade de interpretar e executar por projetos ou fotografias a peça do mobiliário dentro de proporção estética e ergonômica;

**MONTADORES** - São aqueles que executam todo tipo de montagem de móveis;

**ENCARREGADO** - São aqueles que coordenam uma parte ou seção da empresa com deveres limitados para tal;

**COSTUREIRO (a) DE ESTOFADO** - São aqueles (as) que confeccionam todo tipo de costura para estofados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MODALIDADE DE MEIO OFICIAL**

MONTADOR A e B, ENCARREGADO A e B e MEIO OFICIAL – A, B e C, são aqueles empregados que não satisfaçam completamente as especificações das funções acima, ficando a cargo da empresa, quando da admissão do empregado ou da promoção, lhe atribuir a especificação de A, B ou C.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MODALIDADE DE AUXILIAR DE PRODUÇÃO**

São considerados como AUXILIAR DE PRODUÇÃO os demais empregados, da área de produção.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência para os empregados que comprovarem por doze (12) meses, através da CTPS, o exercício da função que irá ocupar, será considerado capaz para o exercício da mesma, decorrido sessenta (60) dias após a admissão.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JUSTA CAUSA**

A empresa que dispensar o empregado alegando justa causa, deverá comunicar ao mesmo por escrito, especificando o motivo da dispensa.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Toda rescisão contratual, cujo o período de contrato seja igual ou superior a 06 (seis) meses, poderá ser homologada com a assistência do Sindicato Profissional, gratuito para trabalhador em dia com a contribuição assistencial. Caso este tenha feito oposição ao desconto assistencial deverá pagar o valor correspondente a contribuição do ano corrente no ato da homologação da rescisão contratual.

No caso do empregador solicitar a assistência do sindicato laboral, o mesmo deverá pagar para receber tal assistência o valor correspondente a 5% (cinco por cento) da remuneração do ex - empregado até o limite de R\$300,00 (trezentos reais), no ato da homologação, fazendo jus da quitação prevista no parágrafo terceiro dessa cláusula.

§1 ° - No ato da homologação é necessário apresentar o comprovante do recolhimento da Contribuição Convencional, devida ao Sindicato Patronal de acordo com a clausula 46ª desde instrumento.

§ 2º - A empresa deverá no ato da homologação fazer prova (cópia ao ex-empregado) da comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes (Caged/conectividade);

§ 3º - A homologação da rescisão feita com a assistência do sindicato laboral, dará plena e geral quitação das parcelas nela expressas. As divergências de parcelas e ou de valores deverá ser objeto de ressalva no próprio TRCT, para posterior resolução na Comissão de Conciliação Prévia, antes do ingresso com o processo na justiça do trabalho.

§ 4º - Para a homologação o TRCT Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho deverá conter no minimo (05) vias .

§ 5º - O empregador comunicará ao empregado, por escrito, o dia, a hora e o local para efetuar a homologação do contrato de trabalho. Cumprindo essa formalidade, caso o empregado não compareça ou se negue a receber a rescisão, o empregador ficará isento da penalidade prevista no parágrafo 8º, artigo 477 da CLT, cabendo ao sindicato laboral fornecimento comprobatório da presença do empregador e/ou da negativa do empregado.

§ 6º - O pagamento das verbas constantes da rescisão contratual bem como a homologação deverá ser efetuada no prazo determinado pela CLT, sob pena de dá direito ao ex empregado de haver do ex-empregador o pagamento dos dias em que estiver aguardando para a efetivação do acerto/homologação, no valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração usada para a base de cálculo do acerto, não podendo esse reclamar o valor integral previsto no artigo 477 da CLT.

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

### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TELETRABALHO**

A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho nas empresas da categoria observará o disposto nesta cláusula.

§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho a critério do empregador, mediante comunicação prévia de 5 dias, via meios telemáticos.

§2º 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 arcadas pelo empregado, serão acordadas entre o empregador e empregado. Sendo que estas não integram a remuneração do empregado.

§3º Não há controle de jornada e 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 Os empregados que realizarem teletrabalho/Home office estarão dispensados de realizar o registro do ponto nestes dias, devendo ser presumido o cumprimento das horas regulares da jornada que seria laborada no dia específico.

§5º A critério do empregador, poderá ser determinado que o trabalhador trabalhe em regime de teletrabalho de forma preponderante e o regime misto (jornada presencial alternada com jornada em teletrabalho) sendo que os empregados obrigados ao controle de jornada (art. 58) registram a sua jornada de trabalho no cartão de ponto quando em trabalho presencial e, quando o empregado passar para o regime de teletrabalho deve-se registrar no cartão de ponto no campo específico "teletrabalho",

§6º O empregado se compromete a observar e cumprir as recomendações de saúde e segurança fornecidas pelo empregador, observando regras de ergonomia, pausas para descanso e manutenção de ambiente de trabalho em casa seguro e saudável.

§7º Não será devido ao trabalhador em teletrabalho o pagamento de vale transporte e o auxílio refeição.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

As empresas da categoria poderão implantar banco de horas que gerará horas de crédito e/ou débito, inclusive em domingos, DSR, e/ou feriados, podendo ser compensadas pela correspondente diminuição ou aumento da jornada em outro dia de trabalho, no prazo de um ano subsequente ao da hora laborada.

§1º Fica autorizado o acréscimo da jornada de trabalho limitado o total da jornada a 10 horas por dia, inclusive para locais insalubres, observadas as exigências regulamentares.

§2º Fica autorizado a realização de horas extraordinárias nas atividades insalubres, independentemente de autorização do MTE.

§3º A compensação da jornada laborada será realizada na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso.

§4º Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a empresa com antecedência mínima de 72 horas, ficando a critério da empresa conceder ou não a solicitação do empregado, com prazo de resposta de 48 horas da solicitação.

§5º Não serão incluídas no banco de horas as faltas, atrasos e saídas antecipadas que não tiverem sido negociadas previamente e formalmente com o superior hierárquico.

§6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, sendo o percentual de 50% (cinquenta por cento).

§7º Em caso de rescisão, por qualquer motivo, constando saldo negativo gerado por iniciativa do empregado, a empresa poderá realizar o desconto das horas no pagamento das verbas rescisórias.

§8º Em caso de afastamento do emprego, em razão do gozo de benefício previdenciário, o saldo do banco de horas existente no momento do afastamento será congelado até o retorno laboral do emprego.

§ 9º Na implantação de banco de horas coletivo superior a 06 meses será condicionado a participação de um representante do sindicato laboral e o mesmo deverá ser avisado com antecedência de 05 dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 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 no final da jornada de trabalho.

§2º As empresas poderão desobrigar os empregados do registro do horário de intervalo para refeição, lanche e descanso.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

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.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TURNO ININTERREPTO 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 quatro semanas e a fruição do intervalo para refeição e descanso não inferior a 1/2 (meia) hora.

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal terão, por força desta Convenção, seu horário de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, ou de segunda à Sábado.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

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 punir na forma da lei o empregado que venha a faltar em dias para os quais esteja escalado para trabalhar.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SISTEMA DE CONTROLE DE JORNADA**

As partes acordam, de conformidade com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que as Empresas poderão 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, em qualquer dia, seja no mês em vigência como de meses anteriores.

§2º Fica autorizada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição/LANCHE, sendo os mesmos pré-annotados 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 diária do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”, conforme o caput desta cláusula.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

**FALTAS JUSTIFICADAS:** A empresa concederá a todo empregado, o direito de recesso nos casos mencionados e dias de ausência justificada conforme abaixo, mediante apresentação de comprovante no prazo de 48hs. Sendo estes critérios amparados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme artigo 473:

- a. 03 (três) dias consecutivos em virtude de seu próprio casamento;
- b. 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, avós, netos, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- c. 05 (cinco) dias consecutivos por licença paternidade;

d. 01 (um) dia a cada 12 meses de trabalho para doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

e. 02 (dois) dias para cada dia convocado e trabalhado em eleição;

f. tratamento médico do próprio trabalhador, conforme atestado médico;

g. 01 dia por semestre para acompanhar em consulta médica filho(a) menor ou dependente previdenciário de até seis (6) anos, nos termos do Precedente Normativo nº. 95 do Tribunal Superior do Trabalho.

§1º O empregado deverá avisar com antecedência de 48 horas antes do motivo das alíneas “a” “c” “e”, sob pena de ser considerada falta injustificada.

§2º Para comprovar as ausências previstas nesta cláusula caberá ao empregado avisar a empresa a necessidade da ausência e depois apresentar o(s) respectivo(s) documento(s) comprobatório(s) no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas subsequente ao retorno, sob pena de ser considerada falta injustificada, nos termos do art. 473 da CLT.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA**

As empresas ficam autorizadas a flexibilizar a jornada de trabalho, podendo, mediante comunicação direta aos seus empregados alterar o horário de entrada e saída, bem como o horário do intervalo intrajornada do trabalhador.

§ºÚnico: Para a flexibilização da jornada de trabalho serão observados os limites constitucionais e legais de duração do trabalho.

#### **Férias e Licenças**

##### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

Nas empresas em que o trabalho do sábado é compensado de segunda a sexta feira, fica vetada a concessão de férias, com início de quinta feira a domingo, visto que as férias não podem iniciar-se no período de 02 (dois) dias que antecede o repouso semanal.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**  
**Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LOCAL DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal dotarão os locais de trabalho permanente com mínimo de: um chuveiro, um lavatório e vaso para uso dos empregados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas terão que ter local apropriado, ao ar livre ou em cômodo fechado, equipado com exaustores adequados para serviço de pintura, lustração, laqueação ou enceração. Aos empregados serão fornecidos, sem ônus, os equipamentos de proteção individual (E.P.I.) necessários.

**Equipamentos de Segurança**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL(EPI) E INSUMOS**

Os EPI's são de uso obrigatório e serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

§1º O empregado deve seguir as orientações e procedimentos fornecidos pela empresa sobre o uso do EPI e insumos.

§2º O EPI e/ou insumos danificados ou extraviados por culpa exclusiva do empregado poderão ser cobrados e descontados no salário do empregado.

§3º O empregado deve comunicar imediatamente o empregador acerca do extravio ou estrago de EPI e insumos.

§4º O empregado deverá assinar a ficha de controle de EPI e insumos, devidamente apresentada pela Empresa.

§5º O empregado que recusar a usar o E. P. I. sem justificativa adequada, será advertido por escrito, e o mesmo ficará ainda sujeito ao pagamento de 30% (trinta por cento) do total da multa sofrida pela empresa por falta de uso do E. P. I.

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME**

Os uniformes, quando de uso obrigatório, serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos seus empregados, nunca menos de dois conjuntos por ano, que deverão usá-los durante o horário de trabalho, sob pena de advertência, suspensão ou 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. O mau uso do uniforme pelo empregado, dentro ou fora das dependências da empresa, motivará advertência, suspensão ou dispensa por justa causa conforme a reincidência ou gravidade do ato.

§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 empregador comunicar, no ato do aviso de dispensa do empregado, sobre a obrigatoriedade da devolução dos uniformes em seu poder.

§4º As empresas fornecerão uniformes, sem ônus aos empregados, quando do uso obrigatório. Quando da rescisão do contrato o empregado é obrigado a devolver o uniforme, sob pena de pagamento/desconto do valor integral do mesmo no momento da rescisão contratual.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PALESTRAS E CURSOS**

Será concedido por todas as empresas uma hora por mês (não cumulativa) para os Sindicatos Convenientes promoverem cursos e palestras, através de cronograma pré-estabelecido, com o intuito de orientação profissional.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES DE EMPREGADOS

Com fundamento nos Arts. 462 e 513 da CLT, e decisão das Assembleias Gerais do Sindicato Profissional realizadas de 11/12/2023 a 18/12/2023, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, descontarão de todos os seus empregados, mesmo que não sejam beneficiados diretamente pela presente Convenção, a importância equivalente à 7% (sete por cento) do seu salário, sendo 3.5%(três e meio por cento) no pagamento do mês de março/2024 e 3.5%(três e meio por cento) no pagamento do mês de setembro/2024, até o limite total de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), recolhendo à importância total do desconto até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente, em qualquer agência da CAIXA ECONOMICA FEDERAL, para crédito do Sindicato Profissional, na conta nº 075.285-1, Op. 003, Ag. 012, Goiânia/GO, mediante comprovação enviada através do email: [contato@sindmarceneirosgo.org.br](mailto:contato@sindmarceneirosgo.org.br). ou na sede do Sindicato Profissional.

A comprovação do recolhimento deve ser acompanhada da relação dos contribuintes.

Caso o empregado saia da empresa antes do desconto da 2ª parcela do desconto o mesmo deverá ser feito nas parcelas da rescisão contratual e recolhido pela empresa até o 5º dia útil subsequente.

As importâncias arrecadadas serão aplicadas no desenvolvimento, assistencial e jurídico no Sindicato.

INFORMAÇÕES: E mail:[contato@sindmarceneirosgo.org.br](mailto:contato@sindmarceneirosgo.org.br) , site [www.sindmarceneirosgo.org.br](http://www.sindmarceneirosgo.org.br) 62 3233-9623

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

Será garantido o direito de oposição ao desconto da contribuição do empregado não associado, devendo o mesmo manifestar-se individualmente e por escrito, até 15(quinze) dias após a efetivação do referido desconto.

A manifestação de oposição poderá ser feita nas seguintes formas: pessoalmente na sede do sindicato ou por meio do e-mail [contato@sidmarceneirosgo.org.br](mailto:contato@sidmarceneirosgo.org.br).

A oposição além de ser individual não pode ser através de contato eletrônico da empresa e modelo padrão formulado pelo RH da mesma.

O empregado que manifestar oposição ao desconto deve fornecer o seu PIX ou n. de conta pessoal na CEF e comprovante do recolhimento da contribuição.

Ao fazer oposição o empregado estará renunciando aos benefícios da presente Convenção e da assistência do Sindicato.

§ O sindicato dos trabalhadores terá responsabilidade exclusiva em eventual ação judicial que contemple a devolução do desconto desta cláusula, devendo obrigatoriamente ser chamado para apresentar defesa quanto à devolução.

§ Ocorrendo eventual condenação judicial que obrigue a empresa ou sindicato a devolver os valores descontados do empregado/reclamante, o sindicato dos trabalhadores devolverá à empresa ou funcionário e vice-versa, os valores atualizados na condenação, de acordo com a sentença transitada em julgado.

§ O sindicato patronal fica eximido de toda e qualquer responsabilidade, quer judicial ou extrajudicial, atual ou futura, relacionada à presente cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONVENCIONAL NEGOCIAL PATRONAL**

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 **SINDMÓVEIS-GO**

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

#### **BASE DE CÁLCULO**

**VALOR BRUTO DA FOLHA DE PAGAMENTO DO MÊS DE MARÇO DE 2024 - APLICAR O PERCENTUAL E OBSERVAR OS LIMITES MÍNIMO E MÁXIMO.**

<b>FAIXA INICIAL (R\$)</b>	<b>FAIXA FINAL (R\$)</b>	<b>PERCENTUAL</b>	<b>LIMITE MÍNIMO (R\$)</b>	<b>LIMITE MÁXIMO (R\$)</b>
<b>0,00</b>	<b>20.000,00</b>	<b>6,00%</b>	<b>300,00</b>	<b>1.200,00</b>

20.001,00	60.000,00	5,00%	1.200,00	3.000,00
60.001,00	100.000,00	4,00%	3.000,00	4.000,00
ACIMA DE	100.001,00	3,00%	4.000,00	5.000,00

**FICA LIMITADO O VALOR MAXIMO DE RECOLHIMENTO EM R\$5.000,00 (CINCO MIL REAIS).**

**§3º** O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo **SINDMÓVEIS, uma unica vez ao ano com o vencimento para o dia 20 de abril de 2024.**

**§4º** 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.

**§5º** 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.

**§6º** 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 mediador do site do Ministério do Trabalho e Emprego para se opor ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição diretamente na sede física do sindicato na Rua 200, 1121 Ed. Pedro Alves de Oliveira, Setor Leste Vila Nova – Goiânia –Go.

**§7º** As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sendo elas associadas ou não.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - OBRIGAÇÃO DAS NOVAS EMPRESAS**

As empresas que vierem a se instalar na jurisdição dos Sindicatos Convenientes ficarão na obrigação de cumprir todas as CLÁUSULAS da presente Convenção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas na aplicação das CLAÚSULAS da presente Convenção, serão conciliadas pela Comissão de Conciliação Prévia e/ou julgadas pela Justiça do Trabalho.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVANTES**

As empresas fornecerão aos seus empregados, por ocasião do pagamento de sua remuneração, comprovantes, por meio físico ou eletrônico, nos quais constem as parcelas remuneratórias de forma discriminada, estando autorizado o depósito do valor líquido da remuneração do empregado em sua conta bancária, em moeda nacional, sendo que o comprovante do depósito e/ou transferência será recibo de pleno pagamento e quitação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO DA CTPS**

As empresas deverão anotar na CTPS de seus empregados a efetiva função ou profissão que o mesmo exerça, depois de comprovada pela empresa, a habilidade para tal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO DO TRABALHADOR**

No curso do aviso prévio, dado pelo empregador, sempre que o empregado comprovar a obtenção de um novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do aviso, desobrigando o empregador de pagar o restante do mesmo.

O aviso prévio será por escrito, nele esclarecendo se o empregado deverá cumpri-lo trabalhando ou não.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

Para entrega de qualquer documento no departamento de pessoal da empresa, será necessário protocolo de entrega do referido documento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO REMUNERADO**

Será considerado dia de descanso remunerado o dia de finados e o de aniversário da cidade, considerados ponto facultativo pelos Órgãos Públicos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESLOCAMENTO**

As empresas que, em função de serviços em outra localidade, tiverem que deslocar seus empregados, ficará na obrigação de cobrir todas as despesas de viagens, estadia ou mudança necessária ao cumprimento do serviço.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DANIFICAÇÃO DO MAQUINÁRIO OU MATÉRIA PRIMA**

O dano causado no maquinário ou em matéria-prima pelo empregado, de forma dolosa poderá ser descontado dos salários do respectivo empregado, após comprovação do fato.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE NO TRABALHO**

As empresas se obrigam a comunicar com os familiares do acidentado, quando o mesmo tiver de ser levado diretamente do local de trabalho ou do acidente para ser hospitalizado, indicando-lhes o nome e endereço do hospital que o empregado foi levado.

A empresa custeará até o limite R\$ 1.700,00 (UM MIL E SETECENTOS REAIS) a título de reembolso para despesas com medicamentos no caso de acidentes de trabalho, sem ônus para ao empregado que comprovar a necessidade da ajuda mediante a apresentação de receita médica ou solicitação médica. A empresa efetuará a compra do medicamento ou reembolsará o trabalhador, o valor de desembolso realizado e comprovado, por meio de cupom fiscal, no caso de emergência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DA CCT**

Serão deveres e obrigações dos empregados, empregadores e entidades sindicais convenientes, cumprir e fazer cumprir às normas aqui estabelecidas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES**

Por motivo de segurança e para evitar acidentes, fica proibido o uso de aparelho celular articular, fones de ouvido e outros eletrônicos que não sejam de uso em serviço no ambiente de trabalho e durante o expediente.

§1º Apenas nos períodos de intervalo para alimentação e em local autorizado e indicado previamente pela empresa como seguro para uso, o empregado poderá usar do telefone celular particular.

§2º O empregado infrator sofrerá advertência e, posteriormente, suspensão e, em caso de reincidência, poderá ser dispensado por justa causa, pois as empresas do setor possuem maquinário que exigem completa atenção ante o risco de acidente de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO MARCENEIRO**

Estipula-se o Dia do Marceneiro – 19 de Março – cabendo aos empregadores liberar seus empregados para a comemoração promovida pelo Sindicato Laboral, no sábado mais próximo, ou promover confraternização entre os mesmos, na data que lhes convier.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DE FILHO**

Fica garantido 02 (dois) dia de abonoamento para o empregado que acompanhar filho menor de 10 anos de idade em internação hospitalar, desde que apresente comprovação de sua presença do hospital quando do internamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PELO INSS**

O empregado terá o prazo máximo de 03 (três) dias para comunicar a alta médica ou recurso feito para a Junta de Recurso da Previdência Social, quando do retorno da licença pelo INSS.

O não cumprimento de tal prazo, após 30 dias, será considerado como abandono do emprego.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RETORNO DA LICENÇA DO INSS**

O empregado que retornar ao trabalho, após a licença junto ao INSS, por mais de 180 (cento e oitenta) dias, não perderá o direito do período anteriormente trabalhado para recebimento de férias.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 do Sindicato dos trabalhadores mediante agendamento prévio e valor a ser acordado diretamente com o Sindicato Laboral.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DA CCT**

Para que produza os efeitos legais e torne obrigatório o cumprimento da presente Convenção, escrita nos termos do art. 614 da CLT, será registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (SRT).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A partir da presente convenção ficam as empresas obrigadas a manter o seguro de vida em grupo a todos seus empregados, com as seguintes coberturas e características mínimas.

R\$22.000,00 (VINTE E DOIS MIL REAIS) em caso de morte do empregado por qualquer causa independente do local de ocorrência.

R\$22.000,00 (VINTE E DOIS MIL REAIS) em caso de invalidez permanente do empregado.

A empresa que deixar de fazer tal seguro ficará sujeita ao pagamento das coberturas acima estabelecidas, quando da ocorrência de morte ou invalidez de qualquer um de seus empregados.

Parágrafo único: A manutenção de empregados afastados por motivo de doença, acidente ou de aposentadoria por invalidez, ainda não convalidada em definitiva pelo órgão previdenciário, no seguro de vida de que trata essa cláusula, deixará de ser obrigatória às empresas, a partir do segundo ano de afastamento ininterrupto do empregado, quando, então, a empresa enviará comunicado ao empregado de sua exclusão do seguro de vida em grupo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas concederão ampla liberdade para o Sindicato Profissional, colocar em seu quadro de avisos, cópia da presente convenção, bem como fiscalizar o cumprimento da mesma.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO**

Fica mantida a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA com a participação de um representante de cada Sindicato conveniente, com a finalidade de intermediar toda e qualquer demanda de natureza trabalhista da categoria. A Comissão funcionará com base no Regimento Interno aprovado e registrado na SRT/GO.

§ ÚNICO O comparecimento perante a Comissão de Conciliação Prévia é OBRIGATÓRIO e pressuposto processual em reclamatória trabalhista.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - BASE DE ABRANGÊNCIA**

São beneficiados todos os trabalhadores e empregadores que se incluem na base territorial dos Sindicatos Convenentes.

}

NICOLAS DE LIMA PAIVA  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MOVEIS E ART MAD DO ES GO

RUBE SANTOS DO CARMO  
Presidente  
SINDICATO OF MARCENEIROS TRAB IND SER MOV MAD EST GOIAS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA CCT 2024**

[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>.