

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO001027/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/12/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR076260/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10162.207301/2025-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/12/2025

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). IVAN PEREIRA DA SILVA;

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 2026 a 31 de dezembro de 2026 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 industrias de serrarias, móveis de madeira, carrocerias, laminados de madeira, colchões e espumas e quaisquer artefatos de madeira no Estado de Goiás**, com abrangência territorial em GO.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - MÍNIMO SALARIAL DAS FUNÇÕES**

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

CARGOS /FUNÇOES	REAIS
GERENTE	R\$3.481,00 (Três mil quatrocentos e oitenta e um reais)
OFICIAL	R\$3.066,00 (Três mil e sessenta e seis reais)
MEIO OFICIAL (A)	R\$1.873,00 (Um mil e oitocentos e setenta e três reais)
MEIO OFICIAL (B)	R\$2.011,00 (Dois mil e onze reais)
MEIO OFICIAL (C)	R\$2.199,00 (Dois mil cento e noventa e nove reais)
MONTADOR (A)	R\$2.011,00 (Dois mil e onze reais)
MONTADOR (B)	R\$2.264,00 (Dois mil duzentos e sessenta e quatro reais)
MONTADOR (C)	R\$3.066,00 (Três mil e sessenta e seis reais)
ENCARREGADO (A)	R\$1.873,00 (Um mil oitocentos e setenta e três reais)
ENCARREGADO (B)	R\$2.264,00 (Dois mil duzentos e sessenta e quatro reais)
ENCARREGADO (C)	R\$3.066,00 (Três mil e sessenta e seis reais)
COSTUREIRA	R\$1.950,00 (Um mil novecentos e cinquenta reais)
AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$1.811,00 (Um mil e oitocentos e onze 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 os empregados um reajuste 6% (seis por cento) sobre os salários praticados em 1º de janeiro de 2025, podendo compensar os reajustes ou antecipações.

[Privacidade](#) • [Termos](#)

posteriormente a essa data.

§ Único – Caso haja atraso na efetivação deste instrumento, o reajuste atrasado deverá ser quitado na folha de pagamento imediatamente posterior à sua efetivação.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÃO APÓS O MÊS DA JANEIRO DE 2025**

Os empregados admitidos após o mês de janeiro de 2025 terão o reajuste aqui estipulado de forma proporcional, exceto para os que recebem o Piso 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**

Fica facultado ao empregador, a seu critério (inclusive o percentual), conceder aos trabalhadores um "Prêmio de Assiduidade", incidente sobre o salário base, desde que atendam cumulativamente aos critérios de frequência abaixo disciplinados:

§ 1º Os trabalhadores devem ser assíduos e pontuais para receber o referido prêmio, mantendo-se o direito ao recebimento do prêmio caso a falta ou o atraso ocorram 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 De acordo com o disposto 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 à sua remuneração, não constituindo vantagem de habitualidade 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-se o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

#### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL PARA DESLOCAMENTO COM VEÍCULO PRÓPRIO**

Fica instituído o **Auxílio Combustível** destinado aos empregados que utilizam veículo próprio para deslocamento entre sua **residência e o local de trabalho**. O benefício, poderá ser concedido a **critério exclusivo do empregador**, não possuindo natureza salarial, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos legais, e não integrando a base de cálculo de férias, 13º salário, FGTS, INSS ou demais encargos trabalhistas.

A concessão do auxílio dependerá de autorização prévia da empresa e da comprovação, pelo empregado, da utilização de veículo próprio para fins de locomoção ao serviço, de acordo com critérios internos definidos pelo empregador.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LANCHE OU DESEJUM

*As empresas fornecerão um lanche diário aos empregados, com cardápio e horário a critério dos empregadores, ficando ajustado que tal benefício não se 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 à remuneração do empregado.

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE CESTA BÁSICA

Fica facultado ao empregador conceder **Cesta Básica** aos empregados, no valor ou composição definida pela empresa, destinada ao apoio alimentar do trabalhador.

A concessão do benefício ocorrerá a **critério exclusivo do empregador**, não possuindo natureza salarial, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos legais e não integrando a base de cálculo de férias, 13º salário, FGTS, INSS ou demais encargos trabalhistas.

A eventual distribuição da cesta básica dependerá de autorização prévia da empresa e poderá seguir critérios internos estabelecidos pelo empregador, não gerando obrigação de habitualidade ou direito adquirido.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADMISSÃO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MODALIDADE DE OFICIAL

**MARCENEIROS** – São aqueles que executam quaisquer tipos de serviços apresentados por meio de planta, desenho e/ou modelo.

**SERRADORES E OPERADORES DE MÁQUINAS** – São aqueles que executam todas as regulagens, apertos, travamentos, amolação de serra e lâmina 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, bem como executam todas as regulagens e trocas de serras, lâminas e facas, e que sabem travar e amolar lâminas e serras.

**TAPECEIROS** – São aqueles com capacidade de interpretar e executar, a partir de 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 QUINTA - MODALIDADE DE MEIO OFICIAL

**MONTADOR A e B, ENCARREGADO A e B e MEIO OFICIAL – A, B e C** são os empregados que não satisfazem completamente as especificações das funções acima, ficando a cargo da empresa, no momento da admissão do empregado ou da promoção, atribuir-lhe a especificação de A, B ou C.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MODALIDADE DE AUXILIAR DE PRODUÇÃO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência para os empregados que comprovarem, por meio da CTPS, o exercício da função que irão ocupar será considerado válido para o exercício da mesma, decorrido sessenta (60) dias após a admissão.

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

As empresas deverão registrar na CTPS de seus empregados a função ou profissão efetivamente exercida, após a devida comprovação pela empresa da habilidade do empregado para desempenhá-la.

#### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JUSTA CAUSA**

A empresa que dispensar o empregado alegando justa causa deverá comunicá-lo por escrito, especificando o motivo da dispensa.

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 cumprir o trabalho ou não.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL**

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

No caso de o empregador solicitar a assistência do sindicato laboral, este 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 à quitação prevista no § 3º desta cláusula.

**§ 1º** – No ato da homologação, é necessário apresentar o comprovante do recolhimento da Contribuição Convencional, devida ao Sindicato Patronal, de acordo com a cláusula 50º deste instrumento.

**§ 2º** – A empresa deverá, no ato da homologação, apresentar 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 valores deverão 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 mínimo, 05 (cinco) 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 § 8º, artigo 477 da CLT, cabendo ao sindicato laboral o fornecimento de comprovante da presença do empregado e/ou da negativa do empregado.

**§ 6º** – O pagamento das verbas constantes da rescisão contratual, bem como a homologação, deverá ser efetuado no prazo determinado pela CLT, sob pena de dar direito ao ex-empregado de exigir do ex-empregador o pagamento dos dias em que estiver aguardando 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 este reclamar o valor integral previsto no artigo 477 da CLT.

#### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DANIFICAÇÃO DO MAQUINÁRIO OU MATÉRIA PRIMA**

O dano causado ao maquinário e/ou à matéria-prima pelo empregado, de forma dolosa poderá ser descontado dos salários do respectivo empregado, após comprovação do fato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES**

Fica proibido o uso de aparelho celular, fones de ouvido e outros eletrônicos que não sejam de uso direlamente relacionado ao serviço, no ambiente de trabalho e durante o expediente, por motivos de segurança e para evitar acidentes.

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

§2º O empregado infrator será passível de advertência e, posteriormente, suspensão. Em caso de reincidência, o empregado poderá ser dispensado por justa causa, tendo em vista que as empresas do setor possuem maquinário que exige atenção total, devido ao risco de acidente de trabalho.

### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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, por meio de 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 o empregado, sendo que estas não integram a remuneração do empregado.

§ 3º - Não haverá 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 de ponto nesses 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 ou em regime misto (jornada presencial alternada com jornada em teletrabalho). Os empregados obrigados ao controle de jornada (art. 58) registrarão sua jornada de trabalho no cartão de ponto quando em trabalho presencial e, quando o empregado passar para o regime de teletrabalho, deve 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 um ambiente de trabalho em casa seguro e saudável.

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

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESLOCAMENTO**

As empresas que, em função de serviços em outra localidade, necessitarem deslocar seus empregados, ficarão obrigadas a cobrir todas as despesas relacionadas à viagem, permanência ou mudança para o cumprimento do serviço.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

As partes estabelecem que a empresa e seu empregado poderão, mediante termo anual escrito, efetuar 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 nele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

§2º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do sindicato dos trabalhadores, mediante agendamento prévio, e o valor será acordado diretamente com o sindicato laboral.

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

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 legais.

§ 2º - Fica autorizada 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 solicitá-las à 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 a partir da solicitação.

§ 5º - Não serão incluídas no banco de horas as faltas, atrasos e saídas antecipadas que não tiverem sido negociadas prévia 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, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, com 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 empregado.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 § 3º do art. 71 da CLT, de 1h00min para no mínimo 30 minutos, em qualquer setor e/ou turno de trabalho.

§ 1º - A redução do intervalo para refeição e descanso, na forma prevista no caput desta cláusula, acarretará a redução 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 TRIGÉSIMA - 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADO AO SÁBADO**

Nas empresas em que o trabalho do sábado é compensado de segunda a sexta-feira (nesse caso, o sábado já é um dia de descanso), o feriado não trará impacto adicional, não se aplicando, nessa situação, a compensação ou pagamento de horas extras, bem como a reposição do tempo do sábado nos dias de feriado que ocorrerem durante a semana.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TURNO INTERRUPTO 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, inciso XIV, da Constituição Federal e da Súmula 423/TST, sendo assegurada uma folga semanal, com 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 a sábado.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

**JORNADA DE TRABALHO 5x2, 6x1 e 12x36:** Fica autorizada às empresas a estabelecerem jornada de trabalho de cinco dias seguidos por dois de descanso (5x2), seis dias seguidos por um de descanso (6x1) 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, previamente 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 nos dias para os quais esteja escalado para trabalhar.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 dispensa da impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

§ 1º - Independentemente 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 ou em meses anteriores.

§ 2º - Fica autorizada a dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição/lanche, sendo os mesmos pré-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 registradas apenas as exceções (alterações) da jornada de trabalho, tais como horas extras e sobreaviso. Neste sistema, as empresas também ficam autorizadas a dispensar a impressão diária do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador", conforme o caput desta cláusula.

### FALTAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 ficha de registro, 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DE FILHO

Fica garantido 2 (dois) dias de abonamento para o empregado que acompanhar filho menor de 10 anos de idade em internação hospitalar, desde que apresente comprovação de sua presença no hospital no momento da internação.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 eles, na data que lhes convier.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

Nas empresas em que o trabalho de sábado é compensado de segunda a sexta-feira, fica autorizada a concessão de férias com início na quinta-feira, considerando que o DSR recaí no domingo. Ressalta-se que as férias não podem iniciar nos 02 (dois) dias que antecedem o repouso semanal, razão pela qual se admite expressamente o início do período de férias na quinta-feira.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PELO INSS**

O empregado terá o prazo máximo de 3 (três) dias para comunicar a alta médica ou recurso interposto à Junta de Recursos da Previdência Social, no retorno da licença do INSS.

O não cumprimento desse prazo, após 30 dias, será considerado abandono de emprego.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LOCAL DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal dotarão os locais de trabalho permanentes com, no mínimo, um chuveiro, um lavatório e um vaso sanitário para uso dos empregados.

**EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL(EPI) E INSUMOS**

Os EPIs 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 dos EPIs e insumos.

§2º Os EPIs e/ou insumos danificados ou extraídos por culpa exclusiva do empregado poderão ser cobrados e descontados do salário do empregado.

§3º O empregado deve comunicar imediatamente ao empregador sobre o extravio ou dano de EPIs e insumos.

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

§5º O empregado que recusar o uso do EPI sem justificativa adequada será advertido por escrito, e ficará sujeito ao pagamento de 30% (trinta por cento) do total da multa sofrida pela empresa devido à falta de uso do EPI.

**EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

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

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORME

Os uniformes, quando de uso obrigatório, serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos seus empregados, nunca sendo 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 de uso obrigatório. Na 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.

## READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RETORNO DA LICENÇA DO INSS

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

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTE NO TRABALHO

As empresas se obrigam a comunicar aos familiares do acidentado sempre que o mesmo for levado diretamente do local de trabalho ou do acidente para ser hospitalizado, indicando o nome e o endereço do hospital para o qual o empregado foi encaminhado. A empresa custeará, até o limite de R\$ 1.840,00 (um mil oitocentos e quarenta reais), a título de reembolso para despesas com medicamentos, no caso de acidentes de trabalho, sem ônus para o empregado, desde que o mesmo comprove a necessidade do auxílio por meio de receita médica ou solicitação médica. A empresa realizará a compra dos medicamentos ou reembolsará o trabalhador pelo valor desembolsado, mediante apresentação de cupom fiscal, no caso de emergência.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A partir da presente convenção, as empresas ficam obrigadas a manter o seguro de vida em grupo para todos os seus empregados, com as seguintes coberturas e características mínimas: R\$ 24.000,00 (vinte e quatro mil reais) em caso de morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local de ocorrência. R\$ 24.000,00 (vinte e quatro mil reais) em caso de invalidez permanente do empregado.

A empresa que deixar de contratar tal seguro ficará sujeita ao pagamento das coberturas acima estabelecidas, no caso de morte ou invalidez de qualquer um de seus empregados. Nesse caso, a empresa poderá pagar o prêmio do seguro em até, no máximo, 6 parcelas.

Parágrafo único: A manutenção de empregados afastados por motivo de doença, acidente ou aposentadoria por invalidez, ainda não comprovada definitivamente pelo órgão previdenciário, no seguro de vida de que trata esta cláusula, deixará de ser obrigatória para as empresas a partir do segundo ano de afastamento ininterrupto do empregado. Nesse momento, a empresa enviará comunicado ao empregado sobre sua exclusão do seguro de vida em grupo.

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PALESTRAS E CURSOS

Será concedida por todas as empresas uma hora por mês (não cumulativa) para os sindicatos convenientes promoverem cursos e palestras, por meio de cronograma pré-estabelecido, com o intuito de orientação profissional.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES DE EMPREGADOS

Com fundamento nos Arts. 462 e 513 da CLT, e conforme decisão das Assembleias Gerais do Sindicato Profissional realizadas de 20/10/2025, 01/11/2025 e 01/11/2025, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal descontarão de todos os seus empregados, mesmo que não sejam diretamente beneficiados pela presente Convenção, a importância equivalente a 7% (sete por cento) de seu salário, sendo 3,5% (três e meio por cento) no pagamento do mês de março/2025 e 3,5% (três e meio por cento) no pagamento do mês de setembro/2025, até o limite total de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais). O valor total do desconto deverá

ser recolhido até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente, em qualquer agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, para crédito do Sindicato Profissional, na conta nº 075.285-1, Op. 003, Ag. 012, Goiânia/GO, ou através da chave PIX 01664549000143, mediante comprovação enviada por e-mail para: [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 deixe a empresa antes do desconto da 2ª parcela, o valor correspondente será descontado nas parcelas da rescisão contratual, e o recolhimento deverá ser feito pela empresa até o 5º dia útil subsequente.

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

**Pelo atraso no cumprimento dessa CLÁUSULAS ficará o infrator sujeito a multa de 2% (dois por cento) ao mês cumulativamente, além de atualização monetária com base nos índices oficiais, despesas judiciais e honorárias advocatícias.**

#### **INFORMAÇÕES:**

E-mail: [contato@sindmarceneirosgo.org.br](mailto: contato@sindmarceneirosgo.org.br)

Site: [www.sindmarceneirosgo.org.br](http://www.sindmarceneirosgo.org.br)

Telefone: 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 este manifestar-se individualmente e por escrito até 15 (quinze) dias após a efetivação do referido desconto.

A manifestação de oposição poderá ser feita das seguintes formas: pessoalmente na sede do sindicato ou por meio do e-mail [contato@sindmarceneirosgo.org.br](mailto: contato@sindmarceneirosgo.org.br). A devolução será feita com o desconto de taxas bancárias e o **Sindicato realizará a devolução da contribuição no prazo de 30 (trinta) dias após a entrega completa e correta da documentação comprobatória.**

A oposição, além de ser individual, não pode ser realizada por meio de contato eletrônico da empresa ou modelo padrão formulado pelo RH da mesma.

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

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

**§1º** O sindicato dos trabalhadores terá responsabilidade exclusiva em eventual ação judicial que envolva a devolução do desconto desta cláusula, devendo ser obrigatoriamente convocado para apresentar defesa quanto à devolução.

**§2º** Ocorrendo eventual condenação judicial que obrigue a empresa ou o sindicato a devolver os valores descontados do empregado/reclamante, o sindicato dos trabalhadores devolverá à empresa ou ao funcionário, e vice-versa, os valores atualizados conforme a sentença transitada em julgado.

**§3º** O sindicato patronal fica eximido de toda e qualquer responsabilidade, seja judicial ou extrajudicial, atual ou futura, relacionada à presente cláusula.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 de a 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: CAPITAL SOCIAL ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO:**

**Base de cálculo da contribuição** considerar a ultima atualização do **capital social de cada empresa**, observar **Tabela de Faixas de Contribuição Anual** abaixo:

- De R\$ 0,00 até R\$ 19.999,99 – contribuição anual de **R\$ 500,00**;
- De R\$ 20.000,00 a R\$ 49.999,99 – **R\$ 1.000,00**;
- De R\$ 50.000,00 a R\$ 99.999,99 – **R\$ 1.500,00**;
- De R\$ 100.000,00 a R\$ 299.999,99 – **R\$ 2.000,00**;
- De R\$ 300.000,00 a R\$ 499.999,99 – **R\$ 2.500,00**;
- De R\$ 600.000,00 a R\$ 999.999,99 – **R\$ 3.000,00**;
- De R\$ 1.000.000,00 a R\$ 1.999.999,99 – **R\$ 4.000,00**;
- De R\$ 2.000.000,00 a R\$ 2.999.999,99 – **R\$ 5.000,00**;
- De R\$ 3.000.000,00 a R\$ 4.999.999,99 – **R\$ 6.000,00**;
- Acima de R\$ 5.000.000,00 – **R\$ 7.000,00**.

**§3º** O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo SINDMÓVEIS, uma única vez ao ano, com vencimento para o dia 10 de março de 2026.

**§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 garantido que as empresas não associadas e que não concordam com o pagamento da contribuição assistencial possam confeccionar documento referente à carta de oposição à referida contribuição, com prazo comum de **05 (cinco) dias úteis** a partir da inserção da convenção coletiva no mediador do site do Ministério do Trabalho e Emprego, para se opor ao pagamento da contribuição, entregando a carta de oposição diretamente na sede física do sindicato, localizada na Rua 200, 1121, Ed. Pedro Alves de Oliveira, Setor Leste Vila Nova – Goiânia – GO.

§7º As empresas que não comparecerem à assembleia e não exerceram o direito de oposição deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sejam elas associadas ou não.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BASE DE ABRANGÊNCIA

São beneficiados todos os trabalhadores e empregadores que estão incluídos na base territorial dos sindicatos convenientes.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - OBRIGAÇÃO DAS NOVAS EMPRESAS

As empresas que vierem a se instalar na jurisdição dos Sindicatos Convencionais ficarão obrigadas a cumprir todas as cláusulas da presente Convenção.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIVERGÊNCIAS

As partes convencionam que qualquer controvérsia oriunda deste instrumento ou com ele relacionada será resolvida de forma definitiva por meio de conciliação, mediação ou arbitragem, conforme as opções abaixo:

- Na **6ª CÂMARA DE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM DE GOIÂNIA-GO (6ª CCMA)**, com sede na Avenida Anhanguera, nº 5.440, Setor Central, Palácio da Indústria, Goiânia-GO, CEP 74.043-010, em conformidade com a Lei nº 9.307/96 e o Regulamento próprio da Câmara, cujo conteúdo as partes declararam conhecer e com o qual concordam.
- Na **Comissão de Conciliação Prévia** instalada na base sindical.
- Em último caso, pela **Justiça do Trabalho**.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA

A empresa que descumprir qualquer CLÁUSULA da presente Convenção, ficará sujeita, de pleno direito, à multa no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do total dos salários dos empregados atingidos pela infração, além de atualização monetária com base nos índices oficiais e despesas judiciais. A multa reverterá em favor da parte atingida como compensação dos danos sofridos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMPROVANTES

As empresas fornecerão aos seus empregados, no momento do pagamento da remuneração, comprovantes, seja em meio físico ou eletrônico, contendo a discriminação detalhada das parcelas remuneratórias. Fica autorizado o depósito da remuneração líquida do empregado em sua conta bancária, em moeda nacional, sendo que o comprovante de depósito e/ou transferência servirá como recibo de pleno pagamento e quitação.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO DA CCT

Serão deveres e obrigações dos trabalhadores, Empregadores e das entidades sindicais convenientes cumprir e fazer cumprir as normas da presente nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SINDICATO PROFISSIONAL

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO**

Fica mantida a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, com a participação de um representante de cada sindicato convenente, 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 constitui pressuposto processual em reclamatória trabalhista.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REGISTRO DA CCT**

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

{

IVAN PEREIRA DA SILVA  
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 SIND LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA REUNIÃO INTERSINDICAL 2025**

[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>.

