

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00188/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019918/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.252646/2025-25
DATA DO PROTOCOLO: 23/04/2025

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS NO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ n. 01.658.152/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILSON DE LIMA PAES;

E

SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ n. 01.640.549/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELVIS ROBERSON PINTO;

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 abril de 2025 a 31 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Indústria de Calçados; Tamancos, Saltos, Formas de Pau; Guarda-Chuva e Bengalas; Luvas, Bolsas e Peles de Resguardo; Pentes, Botões e Similares; Material de Segurança e Proteção do Trabalho, Integrantes do 2º Grupo, do Plano Confederativo da CNTI**, com abrangência territorial em **Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Acreúna/GO, Adelândia/GO, Água Fria de Goiás/GO, Água Limpa/GO, Águas Lindas de Goiás/GO, Alexânia/GO, Aloândia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Anápolis/GO, Anhanguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoiânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bom Jardim de Goiás/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti Alegre/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira Alta/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caçu/GO, Caiapônia/GO, Caldas Novas/GO, Caldazinha/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre de Goiás/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Castelândia/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Chapadão do Céu/GO, Cidade Ocidental/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbaíba/GO, Cristalina/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/GO, Davinópolis/GO, Diorama/GO, Divinópolis de Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela do Norte/GO, Faina/GO, Fazenda Nova/GO, Firminópolis/GO, Flores de Goiás/GO, Formosa/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianápolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Guaporé/GO, Guaraíta/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO, Indiara/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberaí/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itajá/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itarumã/GO, Itauçu/GO, Itumbiara/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Jesópolis/GO, Joviânia/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Luziânia/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Maurilândia/GO, Mimoso de Goiás/GO, Minaçu/GO, Mineiros/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Montividiu/GO, Morrinhos/GO, Morro Agudo de Goiás/GO, Mossamedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Glória/GO,**

Nova Iguaçu de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Gama/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Verde de Goiás/GO, Ouidor/GO, Padre Bernardo/GO, Palestina de Goiás/GO, Palmeiras de Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Panamá/GO, Paranaiguara/GO, Paraúna/GO, Perolândia/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Planaltina/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Quirinópolis/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rio Quente/GO, Rio Verde/GO, Rubiataba/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Cruz de Goiás/GO, Santa Fé de Goiás/GO, Santa Helena de Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santa Rita do Novo Destino/GO, Santa Rosa de Goiás/GO, Santa Tereza de Goiás/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, Santo Antônio da Barra/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, Santo Antônio do Descoberto/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da Paraúna/GO, São João d'Aliança/GO, São Luís de Montes Belos/GO, São Luiz do Norte/GO, São Miguel do Araguaia/GO, São Miguel do Passa Quatro/GO, São Patrício/GO, São Simão/GO, Senador Canedo/GO, Serranópolis/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio d'Abadia/GO, Taquaral de Goiás/GO, Teresina de Goiás/GO, Terezópolis de Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Turvelândia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutaí/GO, Valparaíso de Goiás/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

O piso mínimo da categoria fica estabelecido em R\$ 1.640,00 (mil seiscentos e quarenta reais) a partir de 01 de abril de 2025.

§1º O empregado que não tem experiência na categoria poderá ganhar o salário-mínimo do Governo Federal em um período de 12 (doze) meses. Ficando o empregador e o empregado abrangido por esse parágrafo a livre negociação de melhorias de salários nesse período de 12 (doze) meses.

§2º Estão excluídos desta garantia os aprendizes, na forma da lei.

§3º Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos empregados 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

Os salários beneficiários por essa convenção coletiva serão reajustados, em primeiro de abril de 2025 em 5,7% (cinco vigula sete por cento), sobre os salários vigentes em 01 de abril de 2024.

§1º Poderá o empregador descontar as antecipações salarial.

§2º Os empregados admitidos após 1º de maio de 2024 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão mensal de 1/12 avos, a contar do mês de admissão, observado o previsto no caput dessa cláusula.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

As partes estabelecem que poderá o empregador 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 (CLT).

§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 pagamento de uma taxa de homologação de R\$ 40,00 (quarenta) reais.

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

§4º A empresa interessada no termo de Quitação Anual deverá encaminhar a documentação necessária para o Sindicato laboral no prazo de 10 (dez) dias uteis de antecedência.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
Adicional de Tempo de Serviço

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - BÔNUS DE ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

A indústria poderá, a seu critério, instituir Bônus de Assiduidade e Pontualidade, com o objetivo de reduzir o absenteísmo e os atrasos, assegurando a regularidade da produção sem integrar o bônus ao salário para fins de encargos trabalhistas ou previdenciários.

Parágrafo 1º: O Bônus de Assiduidade e Pontualidade será concedido aos empregados que não apresentarem faltas injustificadas ou atrasos ao longo de cada mês.

Parágrafo 2º: O valor do bônus será fixo e não integrará o salário para qualquer efeito legal, nem gerará encargos trabalhistas, previdenciários ou fiscais.

Parágrafo 3º: O pagamento do bônus será efetuado mensalmente, juntamente com o salário, e deverá ser discriminado no comprovante de pagamento, indicando os critérios de assiduidade e pontualidade alcançados.

Parágrafo 4º: Faltas justificadas por atestado médico ou por outros motivos previstos em lei, assim como atrasos, serão considerados para efeito de não concessão do bônus, de modo que apenas os empregados que cumpram a jornada integral, sem nenhuma ausência ou atraso, terão direito ao benefício.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica estabelecido para todos os trabalhadores abrangido por esta Convenção o direito ao recebimento de 1% (um por cento) sobre o seu salário a cada ano de trabalho completo na mesma empresa, a título de adicional por tempo de serviço.

§1º Fica estabelecido um teto máximo de 10% (dez por cento) do adicional por tempo de serviço.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DO CAFÉ DA MANHÃ E DO LANCHE A TARDE

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, diariamente, um café da manhã ou um lanche com cardápio e horário a critério do empregador, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos trabalhadores.

§único: O tempo dispensado ao lanche ou desjejum, no início da jornada de trabalho, não será caracterizado tempo a disposição do empregador.

CLÁUSULA NONA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Fica estabelecido o fornecimento de auxílio-alimentação no valor mínimo de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais) e no máximo de 500,00 (quinhentos) reais ao mês, a partir de primeiro de abril de 2025, disponibilizando aos empregados nos seus respectivos pagamentos (contracheques), ticket ou cartão de crédito/débito eletrônico.

§1º Os empregadores poderão descontar até R\$ 5,00 (cinco) reais do auxílio alimentação.

§2º Para ter direito a esse benefício os empregados deverão cumprir os seguintes requisitos:

a) comprovar ausência de faltas injustificadas durante o mês,

b) ter experiência mínima de 03 (três) meses na categoria.

§3º Os empregadores que fornecerem alimentação com um desconto no máximo de R\$ 10,00 (dez) reais ao mês, dos seus empregados ficam desobrigados do pagamento do auxílio-alimentação.

§4º O auxílio alimentação possui natureza indenizatória, ou seja, não incorpora na remuneração do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá a título de ajuda funerária, à pessoa de direito da família do falecido, mediante atestado de óbito, um salário-mínimo e meio.

§1º Para as empresas que possuem seguro de vida em grupo, com a pré com concordância dos empregados, é lícito que cobrem de seus empregados percentuais de suas cotas-partes e aplicação do valor do auxílio conforme apólice de seguros da empresa, ficando desobrigada do pagamento do auxílio constante no caput.

§2º Caberá exclusivamente aos dependentes ou familiares de falecida acionar a seguradora após a ocorrência do sinistro para receber as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas.

§3º O empregado interessado em associar-se ao sindicato laboral deverá preencher a ficha de associação em anexo e enviar ao sindicato dos trabalhadores.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES

As rescisões contratuais de empregados poderão, a critério do empregador, ser homologadas pelo Sindicato Laboral.

§1º Os sindicatos, obreiro e patronal, sugerem e recomendam a homologação perante o sindicato com intuito de trazer maior segurança jurídica às partes.

§2º A assistência/homologada da rescisão de contrato de trabalho / TRCT será feita no Sindicato Laboral.

§3º As empresas ficam autorizadas a efetuar o pagamento dos acertos rescisórios com depósito na conta corrente do trabalhador e/ou cheque, de emissão própria, que não poderá ser cruzado e desde que aceito pelo empregado.

§4º O valo da homologação é R\$ 60,00 (sessenta reais) que será vertido para o Sindicato laboral.

§5º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato, nos termos do §6º do Artigo 477 da CLT.

§6º Para homologação de rescisão de contrato de trabalho no sindicato laboral é obrigatório a apresentação dos seguintes documentos:

1. carta de preposto, conforme Súmula 377 do TST, individual e firmada pelo representante legal da empresa;
 1. aviso prévio ou carta de dispensa
 1. atestado de exame demissional do Empregado - ASO;
 1. comprovante de pagamento de salário dos 12 (doze) últimos meses;
 1. TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em 05 (cinco) vias; 6
 1. CTPS com anotações atualizadas;
 1. GRRF- Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (multa) acompanhada de Demonstrativo do Trabalhador;
 1. extrato atualizado de ocorrências do FGTS;
 1. chave de identificação para saque do FGTS;
 1. guia de seguro desemprego;
- ficha ou livro de registro de empregados, atualizado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AVISO PREVIO

O aviso prévio fica estabelecido que em caso de Dispensa Sem Justa Causa o empregado deverá cumprir no máximo 30 (trinta) dias, sendo que os demais dias adquiridos pela proporcionalidade do aviso decorrente do seu tempo de serviço deverão ser indenizados pela empresa.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE RECONHECIMENTO POR DESEMPENHO EXCEPCIONAL

A indústria poderá, a seu critério, instituir o Programa de Reconhecimento por Desempenho Excepcional para valorizar os empregados que se destacarem em suas funções, em razão do desempenho excepcional, com o intuito de reconhecer o talento e o esforço individual.

Parágrafo 1º: O programa consistirá na premiação dos empregados que atingirem ou superarem as metas preestabelecidas e que demonstrarem habilidades, conhecimentos e atitudes que contribuam de forma significativa para o sucesso da empresa.

Parágrafo 2º: O desempenho excepcional será avaliado com base em critérios objetivos, tais como: I. Qualidade do trabalho desempenhado; II. Produtividade; III. Iniciativa e proatividade; IV. Criatividade e inovação aplicadas; V.

Capacidade de resolução eficiente de problemas; VI. Comprometimento com os resultados e metas da empresa.

Parágrafo 3º: Os empregados que se destacarem pelo desempenho excepcional poderão receber um prêmio em dinheiro, bens, serviços ou outras formas de reconhecimento, a critério da empresa. A premiação não integrará o salário para qualquer efeito legal, nem gerará encargos trabalhistas, previdenciários ou fiscais.

Parágrafo 4º: A implementação e os critérios específicos do programa serão definidos internamente (via Regimento Interno) pela empresa, que se reserva o direito de adaptar as formas de reconhecimento conforme a capacidade financeira e operacional, respeitando as condições acordadas entre as partes.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO USO DO TELEFONE CELULAR

Por motivo de segurança e para evitar acidente, fica proibido o uso do aparelho celular particular no ambiente de trabalho durante o expediente, isso porque interferências durante a prestação dos serviços podem gerar, além de interrupção do serviço prestado e eventual desatenção do empregado, acidente de trabalho.

§1º A proibição do uso do aparelho celular está inserida no poder diretivo do empregador, previsto no caput, do artigo 2º, da CLT.

§2º Apenas nos períodos de intervalo para alimentação e repouso, ou em casos excepcionais ou urgentes, fica permitido o uso do telefone celular, desde que utilizados em local autorizado e indicado previamente pela empresa como seguro para esse uso, sob pena de advertência, suspensão e por conseguinte, justa causa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a carga horária de Segunda a Sexta-feira, perfazendo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando sua aplicação diária a critério da empresa em acordo com seus empregados, respeitando os limites de descanso e de alimentação, exceto às empresas que trabalham por turnos.

§único: O que ultrapassar o limite acima será considerado como hora extra e será pago com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal, e 100% (cem por cento) às trabalhadas em dias de domingo e feriado.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As empresas poderão dispensar o acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, conforme regime de Banco de Horas, de maneira que não exceda, no período máximo de 01 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos da legislação vigente.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS FERIADOS

feriado que cair na terça ou quinta fica o empregado e empregador livre para negociar a compensação da segunda ou sexta feira, efetuando uma consulta por escrito que prevalecera a decisão de 51% (cinquenta e um

por cento) dos seus empregados.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO ENTRE JORNADA

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 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, desde que solicitado por este, ou, em substituição, assinalar no cartão de ponto o referido intervalo.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 legais, 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 VIGÉSIMA - REGISTRO ELETRONICO

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.

§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 Por conveniência das partes, fica estipulada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição, desde que garantido 30 minutos, sendo os mesmos prenotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.

§3º Na falta ou em eventual quebra do aparelho coletor de dados, a anotação poderá e será feita em cartão de ponto manual individual.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO VESTIBULAR

O empregado que se submeter a exame de vestibular terá abonada a falta nos dias de exames, desde que comunique a empresa com antecedência mínima de 02 dias e comprove o comparecimento na data do exame.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO CARGA HORARIA REDUZIDA

As empresas poderão contratar empregados com carga horária reduzida conforme o determinado na OJ 358 (Orientação Jurisprudencial da SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho.

§único: Na contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INICIO DO PERIODO DE GOZO DE FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingo, dia de compensação de repouso semanal e feriado legal ou nos 02 (dois) dias que o antecedem.

§único: Com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

Os EPI são de uso obrigatório e serão fornecidos gratuitamente aos empregados, que deverão usá-los sob pena de suspensão, aplicação de multa e dispensa por justa causa, conforme a gravidade da infração.

§1º O empregador deve fornecer gratuitamente o EPI, com certificado de aprovação;

§2º O empregador deve orientar os trabalhadores sobre a colocação da forma correta do EPI fornecido. E o empregado deve seguir as orientações e procedimentos fornecidos pela empresa sobre o uso do EPI.

§3º O Equipamento de proteção individual (EPI) danificado ou extraviado com culpa exclusiva do empregado pode ser cobrado e descontado no salário do empregado.

§4º O empregado deve comunicar imediatamente o empregador acerca do extravio ou estrago de EPI ou insumos.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO UNIFORMES

Quando fornecido, os uniformes são de uso obrigatório. Sendo que o seu fornecimento será feito de forma gratuita aos empregados, que deverão usá-los sob pena de suspensão, aplicação de multa e dispensa por justa causa, conforme a gravidade da infração.

§1º A responsabilidade pela guarda e conservação do uniforme recebido é do empregado, caso haja perda ou desvio, o mesmo terá que ressarcir outra peça nova.

§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 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.

§4º É dever de o empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa do valor do uniforme que será descontado na rescisão do contrato.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA SINDICALIZAÇÃO

Fica assegurado aos representantes do Sindicato Laboral o direito de manterem contato com os empregados das empresas, em data e horário previamente acordados com a direção da empresa, a fim de intensificar a sindicalização, além da concessão de ampla liberdade de divulgação da presente convenção e de outros informativos de interesse da categoria.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS MEMBROS DA DIRETORIA

Os empregados membros efetivos da Diretoria do Sindicato são facultados retirar-se do serviço uma vez por mês, 02 (duas) horas antes de encerrar o expediente, sem prejuízo em relação ao seu salário, para dar expediente no Sindicato.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

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 2 (duas) parcelas mensais, cada uma **limitada a R\$ 120,00** (cento e vinte reais) e proporcional a 3,33% (três inteiros e trinta e três centésimos por cento) do salário base do trabalhador, **nos meses de maio e novembro do ano de 2025.**

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 de segunda a sexta **(das 8h às 12:00h e das 13:00h às 17h)**, pessoalmente, no endereço Rua Barão de França, nº 591, quadra 18, lote 06, Bairro Esplanada do Anicuns, Goiânia, Goiás, CEP nº 74.433-040, por AR ou através de digitalização da carta e **envio ao e-mail contato@sticalcados-go.com.br**, em até 5 (cinco) dias corridos após a data de inserção do presente instrumento coletivo no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho do MTE (sistema mediador). E aquelas empresas que houver assembleia presencial será concedido o prazo de oposição a partir do dia da assembleia, sendo de 5 dias a partir do dia da assembleia.

II) A carta individual deverá constar o comunicado de oposição ao desconto da contribuição assistencial, o nome completo do trabalhador, seu CPF, o número de seu telefone celular, o nome da empresa e CNPJ à qual possui vínculo trabalhista.

III) 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: 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 QUARTO: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: 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 SEXTO: 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 SÉTIMO: 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.

PARÁGRAFO OITAVO: Ocorrendo demanda judicial questionando a contribuição assistencial em que as empresas signatárias figurem no polo passivo, a entidade sindical laboral deverá obrigatoriamente participar do processo, devendo ser denunciada à lide e citada em tempo hábil para manifestar-se no prazo legal e apresentar sua defesa.

I) Ocorrendo condenação judicial da empresa para a devolução de contribuições assistenciais, a entidade sindical laboral arcará exclusivamente e integralmente com os valores a serem devolvidos;

I) Ocorrendo o cumprimento de decisão judicial, que determine a devolução das contribuições assistenciais, pelas empresas signatárias, o ente sindical laboral deverá ressarcir-las integralmente em até 30 (trinta) dias do efetivo cumprimento, observada a correção monetária fixada na decisão e desprezados os juros legais;

III) Será defeso a responsabilização exclusiva, subsidiária ou solidária do ente sindical em caso de descumprimento do caput do presente parágrafo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TAXA 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 SINDICALCE

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

FAIXA	VALOR DO CAPITAL SOCIAL DECLARADO	VALOR À VISTA
1ª FAIXA	R\$0,01 a R\$49.999,99	R\$500,00

2ª FAIXA	R\$50.000,00 a R\$199.999,99	R\$1.000,00
3ª FAIXA	R\$200.000,00 a R\$1.999.999,99	R\$2.000,00
4ª FAIXA	R\$2.000.000,00 a R\$5.999.999,99	R\$5.000,00
5ª FAIXA	R\$6.000.000,00 a R\$49.999.999,99	R\$7.000,00
6ª FAIXA	R\$50.000.000,00 a R\$99.999.999,99	R\$9.000,00
7ª FAIXA	R\$100.000.000,00 – ACIMA	R\$14.000,00

? 20% do valor arrecadado será direcionado a Federação das Indústrias do Estado de Goiás.

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

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

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

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

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ADFS AÇÕES DOS SINDICATOS

As ações dos dois sindicatos, patronal e laboral, quando disponibilizadas para as empresas pelo mesmo, deverão ser divulgadas por escrito e afixadas, em mural ou local apropriado, onde os trabalhadores possam ler e tomar conhecimento, inclusive os materiais informativos.

§único: Fica assegurado aos representantes do Sindicato Laboral o direito de manterem contato com os empregados das empresas, desde que com a pauta, data e horário previamente acordado com a direção da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORO

E por estarem às partes de pleno acordo, elegem a Justiça do Trabalho para dirimirem quaisquer dúvidas e, assinam a presente Convenção para posterior arquivo e registro, no Ministério da Economia.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O empregador que violar qualquer dispositivo da presente Convenção ficará sujeito a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso por trabalhador da categoria vinculado à empresa, em favor do Sindicato que representa o trabalhador ou a categoria prejudicada.

§único: A aplicação da multa referida no caput da presente cláusula só será aplicada após notificação do sindicato laboral ao sindicato patronal. Para que o sindicato patronal notifique a empresa, a qual terá o prazo de 30 (trinta) dias para sua regularização.

}

VILSON DE LIMA PAES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DO ESTADO DE GOIÁS

ELVIS ROBERSON PINTO
PRESIDENTE
SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE GOIÁS

ANEXOS
ANEXO I - ATA FECHAMENTO CCT 2025/2026

[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>.