



Norte/GO, Montividiu/GO, Morrinhos/GO, Morro Agudo de Goiás/GO, Mossâmedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova 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, Ouvidor/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, Urutai/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 - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos trabalhadores das indústrias de material plástico, no contrato de experiência, salário de ingresso equivalente ao salário-mínimo mensal. Ao término da experiência e mantida a relação de emprego, será assegurado um **Piso Salarial mensal no valor de R\$ 1.821,19 (um mil, oitocentos e vinte e um reais e dezenove centavos)** por mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregador deverá pagar a remuneração dos trabalhadores até o 5º dia útil subsequente ao mês trabalhado;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica facultado o fechamento das horas mensais trabalhadas, incluindo as horas extras, até o dia 20 (vinte) de cada mês para que as indústrias tenham tempo hábil para realizarem o processamento eletrônico da folha salarial e efetuar o respectivo pagamento no prazo estabelecido no parágrafo anterior;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Este procedimento de leitura do controle de frequência não enseja multa por atraso, eis que o pagamento será feito dentro do prazo estabelecido no PARÁGRAFO 1º desta cláusula.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

As indústrias concederão, a partir de 01 de Abril de 2026, reposição salarial da seguinte forma:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para todos os trabalhadores admitidos antes de abril/2026 será aplicado um reajuste integral de 5% (cinco por cento, incidido no valor do salário do mês de março/2026;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O reajuste salarial, bem como todas as normas deste instrumento coletivo não se aplica ao jovem aprendiz.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Todos os trabalhadores terão um "**Prêmio Assiduidade**" de **7% (sete inteiros por cento)**, incidente sobre o salário base e cumulativamente atendam aos critérios de frequência abaixo disciplinados:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – 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;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Em atenção aos regramentos instituídos pelo art. 98 da Lei nº 9.504/1997 e regulamentado pelas Resoluções-TSE nº 22.747/2008 e nº 23.669/2021, mediante apresentação da declaração expedida pela Justiça Eleitoral, os trabalhadores que faltarem em razão de convocação para prestar serviços à Justiça Eleitoral e/ou para o gozo das folgas correspondentes aos serviços prestados, não sofrerem qualquer prejuízo em nos seus salários, vencimentos ou qualquer outra vantagem, inclusive em relação ao Prêmio Assiduidade previsto nesta cláusula.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade, quando devido, será calculado sobre o Piso Salarial da categoria.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - LANCHE**



As empresas poderão fornecer café da manhã a todos os seus trabalhadores, o qual será oferecido antes do início do expediente, desde que o trabalhador compareça ao trabalho a tempo de tomá-lo antes de iniciar-se a jornada:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A contrapartida do trabalhador será igual a R\$ 1,00 (um real) mensalmente, se a empresa fornece 01 (um) lanche diário. Caso a empresa, durante o mês, opte por fornecer 02 (dois) lanches diários por trabalhador, poderá descontar até R\$ 2,00 (dois reais) mensais;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O café da manhã não integra, para todos os efeitos legais, na remuneração do trabalhador, não constituindo vantagem de habitualidade ou utilidade;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Ressalte-se que as empresas abrangidas pela presente Convenção, nos termos da legislação específica, poderão utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego e seu eventual não cadastramento não desfigurará a natureza indenizatória da parcela.

## **CLÁUSULA OITAVA - BENEFÍCIO CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO**

As indústrias concederão, a partir de 01 de Abril de 2026, reajuste do Cartão Benefício Cartão Alimentação **não inferior a R\$ 80,00 (oitenta reais)** líquido por mês, representando um reajuste de 77,78% (setenta e sete vírgula setenta e oito por cento) sob o valor do benefício praticado até o mês de março/2026.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As indústrias que até o mês de março/2026 já forneciam cartão benefício alimentação em valor superior ao mínimo estabelecido no caput dessa cláusula, **deverão aplicar um reajuste integral não inferior a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)**, sob o valor do benefício praticado até o dia 31 de março/2026, representando igualdade no valor do reajuste à todas as empresas da categoria. Sendo expressamente vedado às empresas a substituição, retirada e/ou redução de qualquer outro benefício para aplicação deste reajuste.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica a critério e como política de cada indústria aplicar valor superior ao convencionado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A parcela objeto desta cláusula tem natureza indenizatória e não se integra aos salários em hipótese alguma.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Em caso de falta justificada e/ou injustificada do trabalhador, recebimento de advertência ou suspensão disciplinar é facultado à empresa realizar no mês subsequente o desconto proporcional dos dias de ausência, do trabalhador no mês anterior. Cada pena disciplinar contará no desconto proporcional como 1/30 avos.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA NONA - PLANO ODONTOLÓGICO**



Fica instituído o plano odontológico coletivo facultativo para toda a categoria, mediante a contratação de operadora habilitada pelo SIND-Q.F.P-GO.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A adesão ao plano será facultativa, devendo os trabalhadores interessados contatarem o Sindicato através dos seus canais de atendimento para a respectiva adesão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A adesão por parte do trabalhador deve ser expressa e individual autorizando também o desconto do plano odontológico em seu salário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O Sindicato encaminhará às empresas lista dos trabalhadores aderentes, acompanhada da respectiva autorização individual e expressa de desconto, para os lançamentos devidos na folha de pagamento.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Descontado o valor do prêmio, as empresas deverão repassá-lo até o quinto dia útil do mês subsequente ao Sindicato que é responsável pelo pagamento da operadora.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O Sindicato será responsável por prestar todas as informações referentes ao referido plano odontológico, em especial no que tange à cobertura, valores e rede credenciada, devendo as empresas permitirem, em data a ser combinada não superior a 10 dias do pedido, a realização de assembleia explicativa em suas sedes.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA / AUXÍLIO FUNERAL EM GRUPO CONTRIBUTÁRIO PARA TODOS

Conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Laboral, realizada de forma itinerante nos dias 09.02.2026 e 10.02.2026 e de forma fixa na sede do Sindicato no dia 25.02.2026 às 16h30m em 1ª e às 17h00m em 2ª convocação, **ficou aprovado e estabelecido a obrigação da CONTRATAÇÃO, via sindicato laboral, de seguro por acidente de qualquer natureza, morte, invalidez permanente total e ou parcial por acidente e assistência funeral por morte de qualquer causa para todos os empregados da categoria profissional, seus cônjuges e filhos junto a HDI SEGUROS S/A, Inscrito no CNPJ nº 29.980.158/0001-57 REGISTRO SUSEP nº15414.604467/2024-14.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O seguro será contratado diretamente pelo sindicato laboral, o qual se obriga a fornecer cópia da apólice/certificado do respectivo seguro para as empresas, tão logo seja solicitado. A contratação deste seguro tem cláusula de cumulatividade onde existindo outra apólice de seguros de vida contratado e mantido diretamente pela empresa, o trabalhador se beneficiará também da apólice firmada entre o sindicato laboral e a operadora por ele contratada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O prêmio será de R\$ 10,00 (dez reais) por trabalhador por mês, devendo ser descontado mensalmente o respectivo valor da folha salarial do trabalhador, durante toda a vigência desta C.C.T.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os trabalhadores associados ao SIND-Q.F.P-GO são isentados do desconto/pagamento do prêmio mensal, cujo o valor do respectivo prêmio mensal é custeado pelo Sindicato, como benefício à sindicalização.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O sindicato laboral sempre que solicitado, enviará a empresa, e/ou ao trabalhador (a) segurado, cópia da apólice de seguro.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Das coberturas a cobertura do seguro observará os seguintes capitais segurados mínimos, conforme condições gerais da apólice:

**I – Titular (Empregado):**

**a) Morte Natural:** R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

**b) Morte Acidental:** indenização correspondente a 200% (duzentos por cento) do capital segurado para morte natural, totalizando R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais);

**c) Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente:** até 100% do capital segurado para morte natural, conforme apólice;

**d) Invalidez Funcional Permanente Total por Doença:** até 100% do capital segurado para morte natural, conforme critérios da seguradora.

**II – Cônjuge:**

Cobertura por morte correspondente a 50% do capital segurado do titular para morte natural, totalizando R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

**III – Filhos:**

Cobertura por morte correspondente a 10% do capital segurado do titular para morte natural, totalizando R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

**IV – Assistência Funeral Familiar:**

Garantia de assistência funeral ao segurado e seus dependentes no valor de até R\$ 6.000,00 (seis mil reais), podendo haver reembolso mediante comprovação das despesas, conforme condições da apólice.

**PARÁGRAFO SEXTO** - A empresa até o 10º (décimo) dia de cada mês, deverá enviar à secretaria do sindicato laboral (através do e-mail: [financeiro.sindqfpggo@gmail.com](mailto:financeiro.sindqfpggo@gmail.com)) relação atualizada dos trabalhadores que estejam com contrato de trabalho ativo, dos trabalhadores recém contratados e dos trabalhadores afastados e/ou desligados na respectiva competência, para que o sindicato contratante providencie as imediatas inclusões e exclusões dos segurados junto a operadora de seguros. Após o recebimento das respectivas relações atualizadas de trabalhadores, o sindicato laboral enviará boleto bancário unificado para que a empregadora realize o pagamento dos valores correspondentes aos trabalhadores vinculados a essa.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Em caso de inadimplência superior a 30 (trinta) dias no repasse do prêmio mensal e/ou ausência do envio da relação atualizada de trabalhadores, poderá haver a suspensão das coberturas securitárias, até a efetiva regularização, nos termos das condições da apólice.

**PARÁGRAFO OITAVO** – A empresa que não enviar mensalmente a relação de trabalhadores ativos para adesão ao seguro de vida e/ou inobservar os regramentos desta Clausula, estará sujeita ao pagamento da multa de Descumprimento/Violação de Cláusula da C.C.T prevista neste instrumento, responderá isoladamente pelo pagamento das indenizações correspondentes em caso de Sinistros, além das responsabilizações administrativas e jurídicas cabíveis.

**PARÁGRAFO NONO** - O acionamento dos Sinistros e/ou Assistência Funeral poderão ser solicitados diretamente **(i)** HDI SEGUROS S/A, CNPJ:29.980.158/0001-57, REGISTRO SUSEP nº15414.604467/2024-14, telefone para Capitais e Regiões Metropolitanas 3003-5390; **(ii)** Tenda Corretora de Seguros – telefone; (62) 3290-1756 ou ao sindicato laboral, telefone 62 3223-6433.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - A Assistência Funeral, prestará os seguintes serviços: **a)** Assessoria para as Formalidades Administrativas; **b)** Registro de Óbito; **c)** Serviço de Retorno do Corpo; **d)** Carro Funerário; **e)** Urna Mortuária; **f)** Ornamentação consiste em: uma coroa de flores; enfeite floral (no interior da urna); véu para cobrir o corpo; **g)** Paramentos; **i)** Mesa de Condolências; **j)** Sepultamento; **k)** Locação de Jazigo – caso a família não disponha de local para o sepultamento, a Central de Atendimento responsabilizar-se-á pela locação de um jazigo em cemitério público municipal. O prazo de duração dar-se-á pelo período de 03 (três) anos a contar da data do evento; **l)** Traslado do Corpo - transporte do corpo do local onde ocorreu o óbito somente para a cidade onde realmente o Segurado mantinha residência oficial.

I - No caso de os beneficiários optarem por custear as formalidades fúnebres, **cabará o direito ao reembolso até o valor da cobertura contratada, correspondente a R\$ 6.000,00 (seis mil reais).**

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - Fica facultada a empresa manter e/ou contratar seguro de vida ou funeral sob suas expensas, desde que mantenha cumulativamente ao Seguro de Vida instituído nesta cláusula. Todas as coberturas previstas nesta cláusula estarão sujeitas às condições gerais e contratuais da apólice de seguro, bem como às normas regulamentares da SUSEP.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONSÓRCIO DE MOTO/CARRO FACILITADO VIA PROGRAMA DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA

As empresas abrangidas por esta CCT, a pedido do trabalhador, deverão implementar, em parceria com Aliança COOPCRED, acesso a grupos de consórcio administrados por entidade legalmente habilitada (Canopus Consórcios ou equivalente) podendo estar vinculado a programas de educação financeira e planejamento patrimonial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O programa visa apoiar o trabalhador na organização de objetivos de médio e longo prazo (CARRO, MOTO, MORADIA, EDUCAÇÃO) e na prevenção de endividamento por crédito de alto custo, promovendo estabilidade financeira e dignidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O programa PODERÁ compreender:

- Consórcio (moto, carro e imóvel)
- Educação financeira básica (orçamento, controle de gastos, poupança)
- Planejamento de médio prazo (grandes compras, objetivos familiares)
- Proteção patrimonial (seguros, previdência)

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A participação do trabalhador é totalmente voluntária, nunca poderá ser condicionada a avaliação, promoção ou permanência no emprego, e não sofrerá qualquer pressão, coação ou constrangimento.

**PARÁGRAFO QUARTO**- O empregado poderá solicitar o acesso ao consórcio diretamente no RH da empresa ou junto ao Sindicato dos trabalhadores, ocasião em que o sindicato encaminhará às empresas lista dos trabalhadores aderentes, acompanhada da respectiva autorização individual e expressa de desconto, para os lançamentos devidos na folha de pagamento.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Após a adesão, o trabalhador receberá documentação por escrito contendo: taxa de administração (anualizada), fundo de reserva, seguro prestamista, prazo do contrato, exemplos de parcelas, simulação personalizada, regras de contemplação, consequências de atraso, condições de desistência e contatos de suporte.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Descontado o valor do CONSÓRCIO do salário do empregado, o empregador deverá pagar o boleto do consórcio enviado pela empresa Aliança COOPCRED, até o 5º dia útil do mês seguinte.

**PARÁGRAFO SÉTIMO**– O desconto não integra salário e não constitui base para cálculo de 13º, férias, FGTS, contribuições previdenciárias ou outras verbas trabalhistas. O programa não altera direitos ou benefícios do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO** – A empresa deverá processar desconto com precisão, manter sigilo de dados, e não interferir na decisão voluntária. E, principalmente, repassar o desconto sob pena de apropriação indébita e pagamento em dobro.

**PARÁGRAFO NONO**- O Sindicato laboral deverá receber relatórios mensais agregados da Aliança COOPCRED e manter canal de reclamações.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - O Trabalhador pode cancelar a sua participação a qualquer momento. Caso o trabalhador seja desligado da empresa, o desconto na folha de pagamento cessa na folha de pagamento do mês seguinte ao pedido, e o Consórcio continua via boleto, a critério e sob responsabilidade do ex-trabalhador.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** – O Programa observará Resolução BC 3.515/2007 (consórcios), LGPD, Lei 8.078/1990 (CDC) e normas de direito coletivo. Aliança COOPCRED e Canopus Consórcios são responsáveis integralmente por conformidade regulatória e indenização em caso de violação.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO**

Os trabalhadores ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio, independentemente de ter sido dado pelo empregador ou trabalhador, quando comunicar por escrito à empresa, com a devida comprovação, a obtenção de novo emprego, desobrigando a empresa ou o próprio trabalhador do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES ATRAVÉS DO SINDICATO**

As rescisões de contrato de trabalho, terão, bastando que solicitado pelo próprio trabalhador ou pela empresa, a homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho através do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Material Plástico no Estado de Goiás, podendo ser realizada presencial ou virtualmente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Quando for optado pela homologação com assistência do Sindicato, a indústria deverá solicitar, com antecedência mínima de 48 horas da data da homologação, o respectivo agendamento através do email: [sindqfpa@gmail.com](mailto:sindqfpa@gmail.com), que após a confirmação de agendamento enviará à empresa data, horário e endereço (se optado pela realização presencial) ou link (se optado pela realização virtual).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Após a confirmação do agendamento da homologação junto ao Sindicato, a empresa dará ciência do respectivo agendamento ao(à) trabalhador(a), via e-mail, whatsapp e/ou ligação;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Não será devida a multa prevista no art. 477 da CLT, quando o atraso não decorrer de culpa da empresa, devendo o Sindicato obreiro emitir declaração desta isenção de culpa. As rescisões complementares, quando necessárias, deverão ser feitas no prazo de 10 dias úteis a partir da data da declaração;

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas, caso seja solicitado, se obrigam a fornecer declaração de emprego e/ou carta de recomendação ao trabalhador, informando somente a função desempenhada e o período de labor do empregado;

**PARÁGRAFO QUINTO** - Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão será devido uma taxa no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por cada ano ou fração laborada, sendo a cobrança limitada a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais). A taxa deverá ser custeada pela parte que solicitar a homologação com assistência do sindicato, trabalhador ou empresa, sendo obrigatória a comprovação do pagamento anteriormente ao ato da homologação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOCUMENTOS SINDICAIS EXIGIDOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, as indústrias, obrigatoriamente deverão apresentar:

- a) Comprovante emitido pelo E-SOCIAL, das atualizações e baixa do vínculo empregatício;
- b) Ficha ou livro de registro de trabalhadores, atualizado em todos os seus campos;
- c) Aviso prévio, ou carta de dispensa;
- d) Guia de Seguro desemprego;
- e) Extrato para Fins Rescisórios do FGTS
- f) Guia e Demonstrativo do Cálculo da Multa do FGTS e comprovante de pagamento da multa;
- g) TRCT (Termo de Rescisão e Contrato de Trabalho) em três vias;
- h) Exame demissional do respectivo trabalhador;
- i) Guias quitadas das contribuições e de outras obrigações devidas ao Sindicato dos trabalhadores, previstas nesta Convenção Coletiva;
- j) Carta de preposto, quando for o caso;
- k) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Quando ocorrer dispensa sem justa causa e o trabalhador requerer carta de apresentação, a empresa se obriga a fornecer.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO NA DATA-BASE**

O trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio trabalhado ou projeção do aviso prévio indenizado tenha a data de vencimento no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 02 e 31 de todo mês de março de cada ano, terá direito à indenização equivalente a um salário vigente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Se a projeção do aviso prévio vencer a partir de 01 de abril, o trabalhador não terá direito à referida indenização;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O trabalhador, cujo aviso prévio vencer a partir de 01 de abril, fará jus a uma rescisão complementar, com base no índice que vier a ser negociado em nova Convenção Coletiva de Trabalho, desde que este índice negociado tenha sido superior às antecipações realizadas pela empresa.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHADOR EM SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias do substituído, o trabalhador substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Entende-se por substituição não eventual aquela de duração superior a 14 (quatorze) dias, ocasião em que receberá proporcionalmente aos dias nos quais o trabalhador substituto assuma todas as atividades do substituído.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRABALHO DE MENORES NA INDÚSTRIA**

Fica proibido a qualquer indústria, a utilização do trabalho de menores cuja função esteja ligada diretamente a ambientes insalubres e/ou perigosos.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Fica convencionado o BANCO DE HORAS para a categoria, que gerará horas de crédito e/ou débito, que poderão ser compensadas pela correspondente diminuição ou aumento da jornada em outro dia de trabalho, com prazo de 180 dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica autorizado o acréscimo da jornada de trabalho diário em 02 horas extras, limitado a 10 horas por dia, inclusive para locais insalubres, observadas as exigências legais;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Jornada extraordinária laborada em dias úteis para fins de compensações e/ou efetivo pagamento será realizado na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso. A jornada extraordinária laborada aos domingos, feriados civis (nacionais e locais), incluindo terça-feira de carnaval, sexta-feira da paixão e corpus christi, para fins de compensações e/ou efetivo pagamento será realizado na proporção adicional de 100% sobre a hora trabalhada, ficando ressalvadas as situações em que houver previsão de troca desses dias por Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a indústria e o sindicato laboral;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a indústria com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis, sendo necessária a dispensa pelo empregador, que deverá comunicar o trabalhador no mesmo prazo;

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas se comprometem a realizar um controle individual de hora de trabalho, através do espelho de ponto, salvo as empresas que estejam legalmente dispensadas do registro do ponto, o qual conterá demonstrativo claro e preciso, apontando todas as horas a crédito e débito, bem como prestar informações acerca dos respectivos saldos quando solicitados pelo trabalhador ou Sindicato. O espelho de ponto será repassado ao trabalhador para análise e conferência, devendo ser assinado e devolvido ao empregador para arquivo. Mensalmente deverá ser apresentado ao trabalhador o saldo de seu banco de horas, podendo a informação vir impressa no demonstrativo de pagamento do trabalhador ou em documento próprio, formalizado para este fim, com comprovante de recebimento firmado pelo trabalhador;

**PARÁGRAFO QUINTO** - Na hipótese de vencimento do prazo de compensação ou 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 do vencimento ou rescisão, sendo o percentual de 50% (cinquenta por cento) quando dias úteis e 100% (cem por cento) quando o labor extraordinário tiver ocorrido aos domingos, feriados civis (nacionais e locais) e religiosos não compensados, a serem pagas na folha de pagamento do mês subsequente ou, se for o caso, com as verbas rescisórias

**PARÁGRAFO SEXTO** - Eventual saldo negativo existente no final do período de apuração ou rescisão, será abonado, não podendo a empresa proceder qualquer desconto ou compensação.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REDUÇÃO INTERVALO INTRAJORNADA**

As indústrias ficam autorizadas a estabelecer, mediante anuência individual dos trabalhadores, intervalo intrajornada reduzido até limite de 30 (trinta) minutos por dia.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUSÊNCIAS SEM PREJUÍZO NO SALÁRIO**

Os trabalhadores poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, por 02 (dois) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for portador de deficiências.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO ESTUDANTE**

As indústrias que encerram seu expediente às 18h00min, liberarão 30 (trinta) minutos antes do término da jornada de trabalho, os trabalhadores que são estudantes e que em dias de provas, inclusive ENEM, comprovem realização da mesma e estudem no turno noturno, devendo o empregador ser avisado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

**PARAGRAFO ÚNICO** – na data da prova, desde que solicitadas com 48 horas de antecedência pelo trabalhador, fazendo uso do banco de horas, as empresas se obrigam a liberar os trabalhadores que forem realizar provas de concursos públicos, prova do ENEM (Exame Nacional Do Ensino Médio), ENCCEJA

(Exame Nacional Para Certificação de Jovens e Adultos), podendo-se exigir a comprovação da realização destas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE TRABALHO 12 X 36

Ficam as indústrias abrangidas pela presente convenção autorizadas a estabelecerem jornada de trabalho de 12x36 horas, nos termos do art. 59-A, da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O excesso de jornada limitada ao máximo de 30 minutos por dia não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas e a jornada de 12X36horas, na forma do que dispõe o artigo 59-B da CLT e seu Parágrafo Único, podendo ser compensado ou indenizado, na forma do que dispõe o banco de horas ou pago como jornada extraordinária.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE TRABALHO 6 X 2, 4X4 E 2X2

As indústrias ficam autorizadas a implantar o regime de trabalho 6x2 (seis dias de trabalho por dois dias de descanso remunerado), 4x4 (quatro dias seguidos com jornada de 12 horas e folga nos quatro dias seguidos) e 2x2 (dois dias de trabalho por dois dias de descanso remunerado).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – No regime de trabalho destas jornadas os dias de descanso serão fixados por escalas elaboradas e divulgadas pela indústria, não sendo devida remuneração diferenciada nos domingos e feriados laborados.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA

As indústrias poderão adotar meio alternativo de controle de jornada autorizado por lei, tal como os controles eletrônicos distintos dos Registradores Eletrônicos de Ponto instituídos pela Portaria 1.510/2009, denominado “REP”.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A Empregadora poderá controlar a jornada de trabalho de seus empregados por meios alternativos ao REP;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os sistemas alternativos de controle de jornada poderão prever registros biométricos de impressões digitais, reconhecimento facial, reconhecimento de íris e outros afins;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O controle de jornada também poderá ser feito por aplicativos instalados em computadores, totens eletrônicos, telefones celulares, smartwatches e outros dispositivos afins ou que venham a ser lançados.

I - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

a) restrições à marcação do ponto;

- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada e
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas se comprometem a realizar um controle individual de horas de trabalho, através do espelho de ponto, o qual conterà demonstrativo claro e preciso, apontando todas as horas a crédito e débito, bem como prestar informações acerca dos respectivos saldos quando solicitados pelo trabalhador ou sindicato;

**PARÁGRAFO QUINTO** - havendo divergência sobre os números lançados nos espelhos de ponto a título do BANCO DE HORAS ou recusa do empregador em prestar tais informações ou qualquer outra divergência acerca do cumprimento desta cláusula, será comunicado, primeiramente os Sindicatos LABORAL e PATRONAL e não sendo solucionado, fica facultado ao trabalhador comunicar o Ministério Público do Trabalho, o qual constituirá Procurador do Trabalho como árbitro ou buscar a tutela jurisdicional;

**PARÁGRAFO SEXTO** - Considerando que a adoção dos sistemas alternativos de controle de jornada demanda investimentos vultosos por parte das indústrias, caso os sistemas alternativos de controle de jornada sejam afastados por qualquer motivo, as empregadoras terão o prazo de 06 (seis) meses para retornar aos sistemas de controle na forma da Portaria 1.510/2009 ou seus substitutos.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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.

**PARÁGRAFO OITAVO** - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO**

As Empresas poderão decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção, com o registro das exceções à jornada ordinária de trabalho, ou seja, as alterações tais como horas extras e sobreavisos.

### **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À JUSTIÇA ELEITORAL E GOZO DAS FOLGAS**

Em atenção aos regramentos instituídos pelo art. 98 da Lei nº 9.504/1997 e regulamentado pelas Resoluções-TSE nº 22.747/2008 e nº 23.669/2021, mediante apresentação da declaração expedida pela Justiça Eleitoral, os trabalhadores que faltarem em razão de convocação para prestação de serviços à Justiça Eleitoral e/ou para o gozo das folgas correspondentes aos serviços eleitorais prestados, não sofrerão qualquer prejuízo em seus salários, vencimentos ou qualquer outra vantagem em sua remuneração.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica estabelecido ainda que, as indústrias que funcionarem aos domingos, são obrigadas a liberar seus trabalhadores, pelo tempo que for necessário, para o exercício do direito do sufrágio, sem qualquer prejuízo em seus salários, vencimentos ou qualquer outra vantagem em sua remuneração.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E CALÇADOS DE TRABALHO**

Quando as empresas instituírem o uso de uniformes de trabalho ficarão obrigadas a:

a) fornecerem 03 (três) unidades por ano, gratuitamente, e os empregados obrigados a usá-los, sob pena de a recusa caracterizar-se infração disciplinar punível na forma da lei.

b) observar as normas de segurança fornecendo os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs necessários;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Tal fornecimento não será considerado “salário utilidade” e o trabalhador o devolverá ao término do contrato, facultando a empresa ao desconto dos respectivos valores, quando não devolvidos;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A indústria que resolver adotar o uso de uniforme para os trabalhadores das áreas administrativa interna, comercial e eventuais vestimentas para trânsito externo de todo e qualquer trabalhador, os fornecerão gratuitamente, mas ficam desobrigadas da manutenção e higienização destes uniformes. Tal fornecimento não será considerado “salário utilidade” e o trabalhador o devolverá ao término do contrato, facultando a empresa ao desconto dos respectivos valores, quando não devolvidos;

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CIPEIROS**

As indústrias se obrigam a enviar ao Sindicato dos Trabalhadores cópia da ata de eleição e posse dos empregados eleitos para a CIPA, mediante ofício ou e-mail, no prazo de até 30 (trinta) dias após a posse.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO ATESTADOS DE SAÚDE**

Esta cláusula visa regulamentar a apresentação e aceitação de atestados de saúde (médicos ou odontológicos) pelos empregados das indústrias da categoria, assegurando o cumprimento das normativas legais, mantendo a transparência e a eficiência na gestão de absenteísmo por questões de saúde.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As faltas amparadas por atestados de saúde (médicos ou odontológicos) são justificadas, não sofrendo descontos na remuneração.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O empregado deverá comunicar a sua ausência ao supervisor ou ao departamento de recursos humanos no primeiro dia de afastamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O atestado de saúde deverá incluir:

- a) Nome completo do empregado;
- b) Tempo de afastamento recomendado;
- c) Diagnóstico com o Código Internacional de Doenças (CID), **somente quando o empregado concordar em constar no atestado;**
- d) Identificação clara do médico ou dentista, com assinatura, carimbo ou número de registro no CRM ou CRO.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A empresa reserva-se o direito de verificar a autenticidade do atestado médico. Em caso de suspeitas de irregularidade, poderá ser solicitada a confirmação com o profissional ou instituição emissora. Atestados considerados fraudulentos podem levar a medidas disciplinares, incluindo demissão por justa causa conforme estipulado pelas leis trabalhistas e penais.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Todas as informações relacionadas aos atestados médicos devem ser tratadas com a máxima confidencialidade e conforme LGPD, respeitando a privacidade do empregado e as normas éticas relacionadas à informação médica.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO ATESTADO DE COMPARECIMENTO**

A empresa poderá recepcionar o atestado de comparecimento. Porém, para tanto, o atestado de comparecimento deve conter a data e período que o empregado esteve naquele atendimento. Dessa forma, essas horas acrescidas de mais 1 (uma) hora – a título de deslocamento do empregado – serão abonadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO**

A empresa não é obrigada a abonar as faltas mediante atestado de acompanhamento, com exceção dos casos descritos nos incisos X, XI e XII do art. 473 da CLT.

### **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 da interrupção do serviço prestado e eventual desatenção do empregado, acidentes de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A proibição do uso do aparelho celular está inserida no poder diretivo do empregador, previsto no caput, do artigo 2º, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A proibição do uso do aparelho celular só terá validade quando a empresa instituir as regras do não uso do aparelho via Regimento Interno que deverá ser apresentado aos empregados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS NAS INDÚSTRIAS**

Os dirigentes sindicais do SINDQFP-GO terão acesso as indústrias, em local e horário determinado pela Diretoria da Empresa, desde que solicitado com um mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, com definição de pauta e participantes, sendo que a Empresa se obriga a confirmar ou não no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas antes da data solicitada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caso não seja possível a realização da assembleia na data e horário solicitado pelo sindicato, a empresa deverá, no mesmo prazo de 48 horas da solicitação, designar outra data e horário mais próximos para sua realização e liberação dos trabalhadores associados e não associados para participação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Sendo as pautas relativas às assembleias sindicais precedidas de publicação de edital de convocação em jornal impresso, a empresa fica obrigada a liberar os trabalhadores associados ao sindicato para participação nas datas e horários solicitados pelo sindicato, conforme edital, sendo obrigatório o sindicato enviar cópia da respectiva publicação do edital para conhecimento da empresa.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Fica convencionado que as indústrias manterão 01 (um) trabalhador à disposição do Sindicato obreiro, sem ônus para este, ficando a indústria que se vincula o trabalhador responsável pelo pagamento de todos direitos trabalhistas, previdenciários e fundiários, notadamente pelo pagamento de todos os seus salários (incluindo gratificações, indenizações e adicionais salariais), férias, décimo terceiro salário e FGTS, enquanto este estiver disponível para o Sindicato dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A escolha ou troca do trabalhador à disposição será feita pelo Sindicato, devendo a comunicação ao sindicato patronal e às indústrias responsáveis serem feitas através de ofício encaminhado pelo Presidente do SIND-Q.F.P-GO.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**



As indústrias se obrigam a abonar as horas e os dias em que os Diretores do Sindicato dos Trabalhadores, em número máximo de 01 (um) por indústria e limitada ao número máximo de cinco pessoas, permanecer afastado da mesma para o exercício de atividades sindicais, durante um dia de trabalho por mês, devendo ser feita a comunicação pela entidade sindical com antecedência mínima de 36 (trinta e seis) horas.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES**

As indústrias comunicarão semestralmente ao Sindicato dos trabalhadores, quando solicitado por este, em formulário próprio, os acidentes de trabalho ocorridos em suas dependências ou no trajeto, devendo este enviar ao Sindicato Patronal no mesmo prazo, a estatística dos acidentes, se solicitado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE RELAÇÃO NOMINAL DOS TRABALHADORES**

As indústrias se comprometem a repassar a cada entrega de comprovação de contribuição associativa, relação dos trabalhadores associados, com informação do nome e valor descontado a título de contribuição associativa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As indústrias, sempre que solicitadas e com intervalo de até 06 (seis) meses, informarão ao Sindicato dos trabalhadores, relação nominal de todos os seus empregados e quantitativo de admissão/demissão e dispensa no período.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA SINDICATO DOS TRABALHADORES**

As indústrias se obrigam ao recolhimento mensal ao Sindicato dos Trabalhadores da "contribuição associativa" desde que individual, prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador no ato de filiação, descontada sobre o salário base do trabalhador associado, cujo percentual é de 1,0% (um por cento) com parcela fixa, alterando apenas em caso de reajuste salarial, cuja importância não poderá ultrapassar o equivalente a 4,0% (quatro por cento) do piso salarial da categoria, sendo que o repasse desses valores deverá ocorrer no prazo de até 07 (sete) dias contados do pagamento da folha de pagamento do trabalhador, sob pena de juros de mora de 0,5% (meio por cento) e correção monetária sobre o montante retido.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Em caso de desfiliação, o Sindicato dos Trabalhadores deverá encaminhar essa comunicação, mediante protocolo, ao Departamento de Pessoal do empregador. Caso a comunicação de desfiliação seja informada entre os dias 19 a 30 a suspensão da cobrança só acontecerá na folha do mês subsequente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

Será devida uma contribuição de custeio em favor do Sindicato dos trabalhadores por todos os trabalhadores não associados ao sindicato laboral, beneficiados com o este instrumento coletivo de trabalho, nos termos da decisão proferida pelo STF - Tema 935. Para tanto, a empregadora fica obrigada a descontar na folha de pagamento de todos os trabalhadores da categoria não associados ao sindicato laboral, a contribuição de custeio do Sindicato dos trabalhadores em 04 (quatro) parcelas de R\$ 40,00 (quarenta reais), a serem descontadas nas respectivas folhas de pagamento e revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores, obedecendo o seguinte cronograma:

- a) 1ª parcela recolhida sobre o mês de JULHO/2026 e repassada ao Sindicato até o dia 10.08.2026;
- b) 2ª parcela recolhida sobre o mês de SETEMBRO/2026 e repassada ao Sindicato até o dia 10.10.2026;
- c) 3ª parcela recolhida sobre o mês de NOVEMBRO/2026 e repassada ao Sindicato até o dia 05.12.2026;

c) 4ª parcela recolhida sobre o mês de JANEIRO/2027 e repassada ao Sindicato até o dia 10.02.2027;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregador, nos termos do §2º do art. 583 da CLT c/c Precedente Normativo no 041 do Tribunal Superior do Trabalho, deverá obrigatoriamente, em cada uma das parcelas, enviar via e-mail (financeiro.sindqfpg@gmail.com), lista nominal de trabalhadores e respectivo valor descontado a título de contribuição de cada trabalhador ao Sindicato obreiro, que em seguida procederá seu Cadastro e remeterá boleto bancário unificado para o respectivo pagamento da parcela pela empregadora, após conferido o pagamento, o sindicato realizará a devida anotação de quitação em relação à empresa e, caso esta não remeta a relação nominal de trabalhadores, presumir-se-á inadimplente, sujeitando-se a ação judicial de cobrança.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Será garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto em cada uma das parcelas da contribuição, devendo o trabalhador se manifestar individualmente e por escrito (devendo redigir termo de oposição de forma manuscrita e assinada pelo próprio trabalhador), e, anexar cópia do contracheque comprovando o respectivo desconto e cópia do documento de identificação (RG e CPF ou CNH ou CTPS física).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em cada uma das parcelas, as formas de apresentação da oposição, são assim definidos e sua inobservância decai o direito em realizar a oposição da respectiva parcela:

a) Para os trabalhadores das indústrias situadas na região metropolitana de Goiânia e em um raio de até 50km de Goiânia, a oposição para ser válida, deverá ser feita pessoalmente pelo trabalhador, na sede da entidade sindical, apresentando os documentos descritos no §2º dessa cláusula, no horário das 08h00m às 12h00m e das 13h00m até às 16h00m;

b) Para os trabalhadores das indústrias situadas no interior, em um raio superior a 50km de Goiânia, a oposição para ser válida, deverá ser enviada individualmente pelo trabalhador via correspondência com A.R., anexando os documentos descritos no §2º dessa cláusula e informando dados bancários e chave PIX para o respectivo pagamento, endereçada ao Departamento Financeiro do SINDQFPGO, endereço: Rua 2 nº 230, Ed. Carlos Chagas, Salas 1008 e 1009 - Setor Central - Goiânia - GO - CEP: 74.013-020;

c) É expressamente **vedada** a manifestação da oposição via e-mail e Whatsapp, assim como, qualquer forma de induzimento à oposição e patrocínio de envio pelo empregador.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Os prazos para apresentação da oposição, são assim definidos e sua inobservância decai o direito em realizar a oposição da respectiva parcela:

a) 1ª parcela recolhida sobre o mês de JULHO/2026 e repassada ao Sindicato até o dia 10.08.2026, prazo para apresentação de oposição de 10 (dez) dias corridos, iniciando no dia 11.08.2026 e encerrando no dia 20.08.2026;

b) 2ª parcela recolhida sobre o mês de SETEMBRO/2026 e repassada ao Sindicato até o dia 10.10.2026, prazo para apresentação de oposição de 10 (dez) dias corridos, iniciando no dia 11.10.2026 e encerrando no dia 20.10.2026;

c) 3ª parcela recolhida sobre o mês de NOVEMBRO/2026 e repassada ao Sindicato até o dia 05.12.2026, prazo para apresentação de oposição de 10 (dez) dias corridos, iniciando no dia 07.12.2026 e encerrando no dia 16.12.2026;

d) 4ª parcela recolhida sobre o mês de JANEIRO/2027 e repassada ao Sindicato até o dia 10.02.2027, prazo para apresentação de oposição de 10 (dez) dias corridos, iniciando no dia 11.02.2027 e encerrando no dia 20.02.2027;

**PARÁGRAFO QUINTO** – Recebida a oposição, sendo observados os regramentos dos §2º, §3º e §4º desta cláusula, o cronograma de devolução do reembolso constará fixado nos murais na sede do sindicato para consulta do trabalhador no ato da apresentação da oposição e também poderá ser solicitado pelos trabalhadores pelos meios de comunicações oficiais da entidade e sua inobservância decai o direito em receber a respectiva parcela.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Para os trabalhadores admitidos após qualquer das datas dos descontos das parcelas descritas no caput desta cláusula, o empregador deverá realizar somente os descontos das parcelas subsequentes à data da contratação, sendo garantido o direito à oposição a estes trabalhadores, observando-se as mesmas formas e as contagens de prazos descritos no PARAGRAFO QUARTO desta cláusula.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – É expressamente vedado aos empregadores:

- a) realizar qualquer forma de patrocínio, induzimento, comunicação e publicidade por qualquer meio à realização de oposição das contribuições para os trabalhadores;
- b) inobservar os prazos para realização dos descontos e de repasses das contribuições ao sindicato, na hipótese de descumprimento deste regramento, a empresa será responsável pelo pagamento do valor correspondente à contribuição que deixou de descontar de cada trabalhador e repassar tempestivamente.

**PARÁGRAFO OITAVO** – O STF já validou o Tema 935, mas, numa hipótese de vir a ocorrer qualquer modificação/regulamentação divergente, o sindicato laboral, responderá integral e isoladamente pela responsabilidade e reparação do desconto da contribuição instituída por essa cláusula, isentando de quaisquer responsabilidades a empresa que se vincula o trabalhador.

**PARÁGRAFO NONO** – O Sindicato dos Trabalhadores declara, para todos os fins de direito, que assume integral e exclusivamente a responsabilidade por quaisquer ações judiciais, administrativas ou extrajudiciais que venham a ser propostas por trabalhadores, em decorrência da aplicação desta Cláusula de Contribuição de Custeio do Sindicato dos Trabalhadores, especialmente quanto à forma de cobrança, prazos, procedimentos de oposição e reembolso de valores. O sindicato se compromete, ainda, a isentar a empregadora de qualquer responsabilidade civil, trabalhista, bem como de quaisquer ônus financeiros, indenizações ou penalidades eventualmente decorrentes da referida cláusula.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL/CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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 SIMPLAGO.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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:

<b>FAIXA</b>	<b>VALOR DO CAPITAL SOCIAL DECLARADO</b>	<b>VALOR À VISTA</b>
<b>1ª FAIXA</b>	R\$0,01 a R\$49.999,99	R\$1000,00

<b>2ª FAIXA</b>	R\$50.000,00 a R\$199.999,99	R\$2.000,00
<b>3ª FAIXA</b>	R\$200.000,00 a R\$1.999.999,99	R\$3.500,00
<b>4ª FAIXA</b>	R\$2.000.000,00 a R\$5.999.999,99	R\$5.000,00
<b>5ª FAIXA</b>	R\$6.000.000,00 a R\$49.999.999,99	R\$8.000,00
<b>6ª FAIXA</b>	R\$50.000.000,00 a R\$99.999.999,99	R\$10.000,00
<b>7ª FAIXA</b>	R\$100.000.000,00 – ACIMA	R\$14.000,00

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo SIMPLAGO, até o dia 20 do mês de setembro de 2026. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição deverá enviar Email ([simplago.go@gmail.com](mailto:simplago.go@gmail.com)) ou ligar para (62) 98304-0013, para que ocorra negociação podendo haver parcelamento.

**PARÁGRAFO QUARTO** - No caso de a empresa possuir matriz fora do Estado de Goiás e filiais localizadas na base de representação do SIMPLAGO, 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Na Assembleia Geral Extraordinária, foi garantido que as empresas, sejam ou não associadas, que não concordarem com o pagamento da contribuição assistencial, poderão apresentar carta de oposição no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir do dia seguinte à data de registro da Convenção Coletiva no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A carta de oposição deverá ser enviada no email do simplago, qual seja [simplago.go@gmail.com](mailto:simplago.go@gmail.com). Em caso de dúvidas, entrar em contato pelo WhatsApp do setor jurídico (62) 99510-2271 e (62) 98304-0013.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 6º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sendo elas associadas ou não.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Fica facultada a criação de uma Comissão paritária de negociação, com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e negociar as questões relacionadas a Convenção Coletiva de Trabalho, de no máximo, 08 (oito) integrantes, sendo até 04 (quatro) representantes indicados pelo Sindicato dos Trabalhadores e até 04 (quatro) indicados pelo Sindicato Patronal, sendo criado um calendário de atividades para tratar da CCT e outros assuntos de interesse de ambos.

**PARÁGRFO ÚNICO** – Aos trabalhadores que comporem a Comissão de Negociação, terão a garantia no emprego, durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho que resultar dessa negociação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA/ CCP**

Nos termos da lei nº. 9.958 de 12-01-2000, fica mantida a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia / CCP, conforme Regimento Interno, ora ratificado, com a participação de dois representantes das partes convenentes, sem

qualquer hierarquia ou subordinação entre os seus membros.

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO / VIOLAÇÃO DE CLÁUSULA**

Nos termos do inciso VIII do Art. 613 da CLT, na hipótese de violação ou descumprimento de qualquer das cláusulas e obrigações de dar e fazer previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a parte faltosa se obriga a pagar a outra parte prejudicada, multa mensal equivalente a R\$ 50,00 (cinquenta reais) por cada trabalhador prejudicado, em trato sucessivo, ou seja, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação.

**PARAGRAFO 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O Sindicato Patronal e o Sindicato dos Trabalhadores disponibilizarão cópia desta Convenção Coletiva em seus sítios eletrônicos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MÚTUO CONSENTIMENTO**

Caso o Sindicato dos trabalhadores identifique eventual descumprimento de cláusula convencional e/ou direitos dos trabalhadores, antes de efetuar qualquer denúncia ou propor medida administrativa e/ou judicial, deverá convidar a empresa para, caso assim deseje, no prazo de 10 (dez) dias consecutivos, apresentar a justificativa ou esclarecimentos que julgar necessários. Somente após esse prazo o SINDICATO poderá tomar eventuais medidas pertinentes, caso entenda que a justificativa não foi suficiente ou a situação não foi regularizada.

}

**FRANCISLEY MARTINS DE MOURA PERES  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS E DE MATERIAL PLASTICO NO  
ESTADO DE GOIAS - SIND-Q.F.P.-GO**

**MARCELO JOSE CARNEIRO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MATERIAL PLASTICO EST GO**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)



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



