

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR074890/2019  
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 17/12/2019 ÀS 15:28

FEDERACAO TRABALHADORES NA INDUST EST GO TO E DF, CNPJ n. 01.638.535/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO LUIZ VICZNEVSKI;

E

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.618.958/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SANDRO DA MABEL ANTONIO SCODRO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores na indústria**, com abrangência territorial em **GO**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado o piso de **R\$ 1.174,19** mensais após 90 dias de contratação, excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de novembro de 2019, fica concedido pelas empresas aos trabalhadores da categoria abrangida pelos sindicatos convenentes o reajuste salarial de **(dois vírgula cinquenta e cinco por cento)**, aplicado sobre o salário base de outubro de 2018, correspondente ao INPC acumulado, para os trabalhadores representados pelas Federações convenentes.

§1º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas entre novembro de 2018 a outubro de 2019 e proporcionalidade, considerando mês completo dezois dias de trabalhados no mês, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao salário mínimo.

§2º Os empregados com data base em 1º de novembro e admitidos após 1º de novembro de 2018 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão de 1/12 avos, a contar do mês de admissão, observado o previsto no *caput* e parágrafo primeiro dessa cláusula.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Outros Adicionais

#### CLÁUSULA QUINTA - DA ASSIDUIDADE / PONTUALIDADE

A partir desta nova CCT 2019/2020 a empresa pagará gratificação de assiduidade/ pontualidade de **5%** (cinco por cento), mensalmente, com caráter indenizatório (o adicional de assiduidade não será parcela integrante do salário, devendo ser pago juntamente com o salário, de forma destacada constando do documento de pagamento).

§1º O adicional do *caput* está condicionado à frequência integral do mês e a pontualidade, não podendo descontar as faltas justificadas em Lei, nem as variações de horário que não excederem 10 minutos diários, conforme § 1º do Art. 58 da CLT.

§2º O trabalhador que faz jus ao percentual de assiduidade previsto no *caput* da presente cláusula terá o recebimento limitado ao valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

### Auxílio Morte/Funeral

#### CLÁUSULA SEXTA - DO AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo a morte do empregado, a empresa concederá a seu dependente auxílio funeral no valor correspondente a **R\$ 1.259,31** (um mil duzentos e cinquenta e nove reais e trinta e um centavos), a serem pagos de uma só vez.

§1º Para as empresas que disponibilizarem seguro de vida em grupo e com anuência dos empregados, é lícito que cobrem de seus empregados percentuais de suas cotas-partes na aplicação do valor do auxílio-funeral, conforme apólice de seguro implantada na empresa. Contudo, no caso da empresa não disponibilizar este tipo seguro de vida que contempla auxílio funeral, ficará obrigada ao pagamento do auxílio constante no *caput* da presente cláusula.

§2º Caberá exclusivamente ao segurado informar aos dependentes sobre a existência do auxílio funeral.

§3º Caberá exclusivamente aos dependentes ou familiares do falecido acionar a seguradora após a ocorrência do sinistro para receber as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas, salvo se o óbito se der em decorrência de acidente de trabalho.



## Seguro de Vida

### CLÁUSULA SÉTIMA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Aos empregados que estiverem faltando até 12 (doze) meses, imediatamente anteriores à complementação dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 05 (cinco) anos de serviço prestado para a empresa, fica assegurada a garantia do emprego ou dos salários durante o período que faltar para a aposentadoria.

§ 1º Para fazer *jus ao direito* garantido nesta Cláusula, deverá o empregado, que receber aviso prévio, fazer alegação imediata e por escrito do seu direito e apresentar à empresa documentos ou declaração do INSS, comprovando o tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após receber a comunicação do desligamento, após o que, se não for observado, extingue o direito à garantia do emprego ou dos salários previstos no *caput* desta Cláusula.

§ 2º A garantia desta Cláusula não se aplica aos casos de pedido de demissão e dispensa por justa causa.

## Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

### Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA OITAVA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

As partes estabelecem que poderá a empresa e seu empregado, mediante termo anual escrito, fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificados.

§2º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência da FTIEG mediante agendamento prévio e valor a ser acordado diretamente com a Federação Laboral.

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

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

### Outras normas de pessoal

### CLÁUSULA NONA - GARANTIA PARA APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem faltando até 12 (doze) meses, imediatamente anteriores à complementação dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 05 (cinco) anos de serviço prestado para a empresa, fica assegurada a garantia do emprego ou dos salários durante o período que faltar para a aposentadoria.



§ 1º Para fazer *jus* ao direito garantido nesta Cláusula, deverá o empregado, que receber aviso prévio, fazer alegação imediata e por escrito do seu direito e apresentar à empresa documentos ou declaração do INSS, comprovando o tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após receber a comunicação do desligamento, após o que, se não for observado, extingue o direito à garantia do emprego ou dos salários previstos no *caput* desta Cláusula.

§ 2º A garantia desta Cláusula não se aplica aos casos de pedido de demissão e dispensa por justa causa.

#### CLÁUSULA DÉCIMA - LANCHE OU DESJEJUM

Poderá ser fornecido um lanche diariamente aos empregados com cardápio e horário a critério dos empregadores, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos trabalhadores.

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JOVEM APRENDIZ

As empresas e o sindicato profissional se comprometem a avaliar quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no art. 429 da CLT.

§1º Para fins de apuração da base de cálculo será considerada a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o respectivo Sindicato Profissional outros cargos/funções que serão excluídos da base de cálculo por não demandarem formação técnica profissional específica, independentemente do que dispõe a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), ficando desde já excluídos da base de cálculo da cota de aprendizes, conforme Instrução Normativa nº. 146, artigo 2º, § 8º de 25 de julho de 2018, os seguintes:

- a) As funções que, em virtude da lei, exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior.
- b) As funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62.
- c) Os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pelo art.2º da Lei nº. 6019, de 3 janeiro de 1974.
- d) A cota dos jovens aprendizes já contratados e cotas de pessoas com deficiência (PCD) e outras cotas que vierem a ser determinadas já contratadas.

§2º As empresas terão prazo de 30 (trinta) dias para a substituição de jovem aprendiz que tenha finalizado seu contrato.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD

Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá servir de base de cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado às empresas pactuarem com o respectivo Sindicato Profissional os cargos/funções que serão excluídos para fins de composição da cota de PCD, ficando desde já excluída a cota dos jovens aprendizes e cotas do PCD já contratados.



§1º Para fins de comprovação por impossibilidade do cumprimento da cota, a empresa deverá demonstrar para o sindicato profissional a utilização de todos os meios possíveis para contratação, incluindo contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e ONGs que atuam na causa da pessoa com deficiência e oferta de vagas por meio de veículos de mídia local e regional e jornais de grande circulação.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Publicações, avisos, convocações, cópias da presente CCT e outros materiais, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais de seu interesse, serão obrigatoriamente fixados em quadro de avisos situado em local visível e de fácil acesso das empresas, desde que os respectivos textos sejam autorizados previamente pelo empregador.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO 5X1, 6X2 E 12X36**

Fica autorizado as empresas estabelecerem jornada de trabalho de cinco dias seguidos por um de descanso (5x1), seis dias seguidos por dois de descanso (6x2) e doze horas seguidas por trinta e seis horas (12x36) de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente

§1º Para o labor na forma autorizada nesta cláusula, ficam as empresas obrigadas a elaborar prévia e mensalmente uma escala que contemple o gozo de pelo menos uma folga semanal em dia de domingo para todos os empregados.

§2º Poderá a empresa aplicar medida disciplinar, na forma da lei, ao empregado que venha a faltar em dias para os quais esteja escalado para trabalhar.

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS/DIAS ÚTEIS INTERCALADOS COM DIAS NÃO ÚTEIS**

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de horas/dias úteis intercalados com domingos e feriados, ou entre fins de semana, carnaval, Natal e Ano Novo, concedendo aos empregados um período de descanso mais prolongado, nos termos do art. 59, caput e §§, da CLT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS**

Pode ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do § 2º do artigo 59 da CLT.



§1º O total de horas acumuladas a ser compensado, seja de débito ou de crédito, fica limitado a 240 (duzentos e quarenta) horas. Considera-se débito as horas do empregado.

§2º A jornada especial de trabalho se implantada, terá início no 1º dia subsequente à implantação, com duração de 01 (um) ano, prazo limite para aferição e acerto finais das horas armazenadas.

§3º Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que a compensação tenha sido cumprida, o acerto será juntamente com as demais parcelas rescisórias e da seguinte forma:

a) Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas poderão ser descontadas de seus valores rescisórios nos casos de pedido de demissão e demissão por justa causa, limitadas a 20 horas.

b) Caso haja crédito do empregado, estes serão pagos considerando o percentual de hora extra.

### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Com fundamento no que dispõe o art. 611-A, inciso III, e parágrafo único do art. 611-B, da CLT, ficam as empresas autorizadas com até 20 empregados a reduzir o intervalo para refeições e descanso, previsto no parágrafo terceiro do art. 71 da CLT, de 01h00min para no mínimo 00h30min, em qualquer setor e/ou turnos de trabalho.

§1º Empresas que contam com mais de 21 empregados deverão requerer autorização para a implantação da redução do intervalo intrajornada, via e-mail, junto a Federação dos Trabalhadores.

§2º 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.

§3º As empresas poderão desobrigar os empregados do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão de ponto, ou, em substituição, assinalar no cartão de ponto o referido intervalo.

### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS

As partes acordam, de acordo com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que a Empregadora poderá adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de dados, ficando também autorizada a não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

§1º Independente do extrato mensal a ser fornecido aos empregados, a estes fica facultado consultar no sistema de marcação de jornada os lançamentos por eles realizados, seja no mês em vigência como de meses anteriores.

§2º Fica autorizada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição, sendo os mesmos pre anotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.



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

§4º A empresa poderá decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção, no qual ocorre o registro das exceções à jornada ordinária de trabalho, sendo registrado apenas as exceções (alterações) da jornada de trabalho, tais como horas extras e sobreavisos. Neste sistema as empresas também ficam autorizadas pela não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO**

Faculta-se a adoção do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, desde que observada a jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos termos do art. 7º, XIV, da Constituição Federal e da Súmula 423/TST sendo assegurada uma folga semanal e sua coincidência com o domingo ao menos uma vez a cada sete semanas e a fruição do intervalo para refeição e descanso não inferior a 1/2 (meia) hora.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

Os uniformes e equipamentos de proteção individual de uso obrigatório serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos seus empregados, que deverão usá-los sob pena de advertência, suspensão, e dispensa por justa causa pelo não uso.

§1º Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente quando em serviço, por se tratar de material de propriedade da empresa.

§2º A substituição dos uniformes será feita mediante a entrega do que estiver considerado inservível, no prazo nunca inferior a seis meses de uso da vestimenta a ser substituída

§3º É dever do empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 3% sobre o piso salarial da categoria por uniforme completo a ser descontado de sua rescisão contratual, e em caso contrário também ficará responsável pelo seu uso indevido por si e por terceiros.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO**

O trabalhador que se ausentar por motivo de doença deverá apresentar a empresa no prazo de 48 horas, após a data de emissão do atestado, o respectivo atestado médico para fins de abono de falta.

**§ÚNICO:** Se for comprovada fraude na apresentação do atestado médico, a empresa poderá colocar em prática todas as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado médico falso é crime. Esse aspecto está previsto no Código Penal Brasileiro nos artigos 297 e 302. Sendo assim, o colaborador poderá ser demitido por justa causa.



## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por este instrumento coletivo, conforme deliberação em assembleia e com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, destinarão as Federações convenientes, a título de taxa negocial, o pagamento mensal de 2% sobre o valor líquido da folha de pagamento, para o custeio da contribuição negocial, com a finalidade principal de oportunizar as Federações a implementação das negociações coletivas, com a generalização dos custos por toda a categoria representada, independentemente da condição de associado, sendo que 1% da arrecadação deverá ser direcionado à FTIEG e 1% direcionado à FIEG.

§1º A taxa acima mencionada tem por finalidade repor os gastos despendidos pelas entidades com a elaboração, conclusão, custeio e a fiscalização do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

§2º O valor deverá ser calculado sobre o valor líquido da folha de pagamento de cada mês, sem ônus para o empregado, à partir de JANEIRO de 2020 até o mês de NOVEMBRO de 2020 (inclusive).

§3º O valor deverá ser pago através de guia própria a ser retirada no site da FIEG, até o dia 05 do mês subsequente ao desconto.

§4º Será garantido amplo direito de oposição ao desconto da taxa negocial devendo o empresário (constante no Contrato Social) manifestar pessoalmente junto a FIEG (Portaria do Edifício Pedro Alves, localizado na Rua 200, Qd. 67, Lt. 1/5, Nº. 1.121, Setor Leste Vila Nova, Goiânia/GO) para assinar documento de oposição com entrega de recibo, no prazo de até 7 dias corridos, contados da data do depósito do presente instrumento coletivo na Superintendência Regional do Trabalho.

§5º Caberá as federações convenientes divulgar, por meio de seus respectivos sites, a data limite para a oposição ao pagamento da taxa negocial.

§6º Os recolhimentos de que trata esta cláusula ficam sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso.

§7º A falta de arrecadação da taxa negocial determinará a ausência de representação patronal e laboral na negociação coletiva do próximo ano.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL VAI-E-DEM

A empresa em dia com o pagamento da Taxa Negocial receberá o valor ou parte dele (15%, 12% ou 10%) de volta, em créditos, que poderão ser utilizados em serviços prestados pelas Federações, conforme classificação do capital social de cada empresa:

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	CRÉDITO
1 De 0,01 a 326.283,62	100%
2 De 326.283,63 a 32.628.362,03	15%
3 De 32.638.362,04 a 100.000.000,00	12%
4 De 100.000.000,01 acima	10%

**§ ÚNICO:** As informações sobre os serviços disponíveis (cursos, palestras, workshops, etc) que poderão ser utilizados com os créditos dispostos na tabela poderão ser consultadas diretamente na FIEG ou FTIEG.

## Disposições Gerais

### Mecanismos de Solução de Conflitos

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA 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 convenientes, sem qualquer hierarquia ou subordinação entre os seus membros.

**§1º O comparecimento perante a Comissão de Conciliação Prévia é OBRIGATÓRIO, sendo pressuposto processual em reclamatória trabalhista.**

**§2º** O objetivo da CCP será o de conciliar o conflito individual do trabalho advindo da relação de emprego, sendo certo que para exercer tal mister e face ao seu caráter intersindical a CCP será sempre paritária, sendo composta de 02 (dois) representantes titulares e iguais número de suplentes para cada bancada, indicados, por escrito, pelas respectivas entidades convenientes.

**§3º** Os membros titulares ou suplentes da Comissão deverão ter noção acerca da legislação trabalhista, podendo ser substituídos a qualquer tempo.

**§4º** Caso haja necessidade de substituição de qualquer membro, seja esse titular ou suplente, o substituto deverá ser indicado, por escrito, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**§5º** As indicações ou substituições serão sempre realizadas por meio de correspondência escrita entre os sindicatos convenientes.

**§6º** Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação entre os membros da Comissão instituída.

**§7º** A Comissão atuará em todos os casos em que o empregado ou o empregador manifestar interesse em apresentar demanda e reunir-se-á de 15 em 15 dias em local que será determinado pelas partes na instalação da comissão.

**§8º** A Comissão terá o prazo de 15 dias, a partir da apresentação da demanda, para realização da sessão de tentativa de conciliação.

**§9º** De conformidade com o volume de questões colocadas à apreciação, a Comissão poderá, por decisão da totalidade de seus membros, alterar a frequência ou o local anteriormente acertado.

**§10º** As sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença de, no mínimo, dois membros, observada a paridade das partes interessadas.

**§11** Empregado e empregador comparecerão pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação para a qual tenha sido convocado, podendo o empregador fazer-se representar por preposto expressamente autorizado a conciliar.

**§12** Poderão ser submetidas à Comissão demandas:



- a) durante a vigência do contrato de trabalho;
- b) após a dissolução do vínculo empregatício, observado o prazo prescricional, de 02 (dois) anos;
- c) com a finalidade de extinguir o contrato de trabalho através de transação entre as partes.

**§13** As demandas serão formuladas diretamente pelos interessados, por escrito ou reduzidas a termo por qualquer dos membros da Comissão, em observância ao disposto no § 1º do artigo 625-D, da CLT.

**§14** Recebida a demanda mediante protocolo, a Comissão, primeiramente, designará dia e hora para a realização da sessão de tentativa de conciliação, dando ciência prévia ao demandante. No prazo de 48 horas, dará ciência, por meio inequívoco, dessa designação à parte contrária, acompanhada do teor da demanda.

**§15** Esgotado o prazo de quinze dias de que trata o parágrafo primeiro, o não-comparecimento de qualquer das partes à sessão de tentativa de conciliação será considerado como conciliação frustrada, a qual deverá constar expressamente em ata, salvo se houver justificativa e solicitação subscrita por ambas às partes postulando data para nova tentativa.

**§16** Havendo acordo, será lavrado o Termo de Conciliação, em, no mínimo, três vias, assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, constando o nome das partes, a discriminação do objeto demandado, o resultado da avença, com todas as suas condições e prazos, fornecendo-se uma via ao empregado e outra ao empregador.

**§17** O Termo de Conciliação constituirá título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**§18** As entidades convenientes das categorias conciliadas poderão ter acesso aos termos de conciliações realizadas.

**§19** Não havendo conciliação a Comissão fornecerá aos interessados Declaração de Tentativa Conciliatória Frustrada, com a descrição de seu objeto, que poderá ser anexada à eventual reclamação trabalhista.

**§20** Será cobrado do empregador OU empregado que solicitou a conciliação o valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais) e realizada a conciliação, um aporte percentual de 6% sobre o valor do acordo firmado.

**§21** Dos valores arrecadados, 50% (cinquenta por cento) será destinado ao Sindicato Laboral e 50% (cinquenta por cento) será repassado para Federação Patronal.

**§22** A responsabilidade financeira com a manutenção e o funcionamento da Comissão será suportada, em partes iguais entre as partes convenientes.

**§23** Os valores arrecadados serão recolhidos em estabelecimento bancário, em conta de titularidade das respectivas partes convenientes, devendo a sua movimentação serem feitas por suas diretorias.

**§24** A execução judicial de acordo não cumprido será promovida na Justiça do Trabalho, de conformidade com o estabelecido nos Artigos. 876 e 877-A, da CLT.

**§25** As partes convenientes darão ampla divulgação da criação da presente Comissão às categorias representadas.

**§26** A Comissão será instalada imediatamente após a assinatura e registro junto ao MTE deste Termo de Convenção Coletiva de Trabalho.

**§27** As Federações, após o registro, não poderão alegar qualquer motivo impeditivo para o não comparecimento das sessões, bem como qualquer motivo para não cumprir as obrigações estipuladas no presente termo.

§28 Instalada a Comissão qualquer das partes que faltar às sessões deverá pagar a outra multa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), por cada dia de ausência.

#### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES

Fica estipulado a multa equivalente a 5% (cinco por cento), do menor salário da empresa, no mês da infração, por empregado, a qualquer das partes que descumprir quaisquer das cláusulas da presente convenção.

§ único: Sua aplicação só se efetivará após notificação do sindicato a empresa, com prazo de 30(trinta) dias para sua regularização.

#### Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O presente processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado as normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

E, por estarem justos e acertados para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor e forma, comprometendo-se consoante dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito on line no Sistema Mediador/Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, sendo protocolado o Requerimento perante a SRTE-GO.

#### Outras Disposições

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PUBLICIDADE

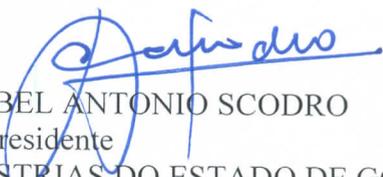
As Entidades convenientes se obrigam a promover ampla publicidade do inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA VONTADE DAS PARTES

E por estarem assim justos e convencionados firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

  
PEDRO LUIZ VICZNEVSKI  
Presidente

FEDERACAO TRABALHADORES NA INDUST EST GO TO E DF

  
SANDRO DA MABEL ANTONIO SCODRO  
Presidente  
FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DE GOIAS

