

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043624/2026

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 15/07/2026 ÀS 15:17

SIND DOS TRAB IND METALURGICAS MEC MAT ELET GOIANIA, CNPJ n. 01.669.738/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILSON SILVA RIBEIRO;

E

SINDICATO DAS IND.MET MECANICA E DE MAT ELET NO EST GO, CNPJ n. 25.066.978/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SILVIO DE SOUSA NAVES;

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 2026 a 31 de março de 2028 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico**, com abrangência territorial em **Aparecida de Goiânia/GO, Goianápolis/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Guapó/GO, Inhumas/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Nerópolis/GO e Trindade/GO.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

Fica estabelecido como piso salarial da categoria o valor correspondente a 01 (um) salário mínimo legal acrescido de 20% (vinte por cento), a vigorar a partir do término do contrato de experiência celebrado entre as partes.

§1º Excetuam-se desta garantia os aprendizes, nos termos da legislação vigente.

§2º O piso salarial ora instituído aplica-se aos empregados submetidos à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

§3º as partes negociarão o novo piso salarial

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DOS AUMENTOS SALARIAIS

As empresas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Goiás – SIMELGO concederão a todos os seus empregados um reajuste salarial de 4,0% (quatro por cento), aplicado sobre os salários vigentes em 31 de março de 2026, com efeitos a partir de 1º de abril de 2026.

§1º Serão compensadas as antecipações salariais espontaneamente concedidas no período de 1º de abril de 2025 a 30 de março de 2026.

§2º Para os empregados admitidos após 15 de abril de 2025, o reajuste salarial será proporcional ao número de meses trabalhados, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês completo, contado a partir do mês de admissão, sendo considerada como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§3º Toda promoção decorrente de mudança de cargo ou função, conforme definição da empresa, será acompanhada do respectivo aumento salarial.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - DA MANUTENÇÃO DA CONTA SALÁRIO

As empresas que mantiverem conta salário em estabelecimentos bancários para seus empregados arcarão com todas as taxas e demais despesas eventualmente cobradas pela instituição financeira, assegurando que o valor do salário seja creditado integralmente ao empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Prêmios

CLÁUSULA SEXTA - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

O empregador concederá, mensalmente, “prêmio assiduidade” no valor mínimo de 10,5% (dez vírgula cinco por cento) sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado, limitado ao valor máximo de R\$ 632,61 (seiscentos e trinta e dois reais e sessenta e um centavos), mediante adesão expressa do empregado, observado o Termo de Adesão constante do Anexo desta Convenção e as condições a seguir estabelecidas.

§1º Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, o empregado deverá cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho no mês de referência, não sendo admitidos atrasos ou faltas, ainda que justificados por atestados médicos ou por previsão legal, ressalvadas as hipóteses previstas no parágrafo seguinte.

§2º Não prejudicarão o direito ao prêmio as ausências decorrentes de:

I – casamento do empregado, desde que comprovado por certidão legal;

II – doação voluntária de sangue, desde que comprovada por atestado da instituição coletora, observados os limites estabelecidos no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§3º Os trabalhadores admitidos sob contrato de trabalho intermitente também farão jus ao prêmio previsto no caput, de forma proporcional às horas ou aos dias efetivamente trabalhados, desde que observados, dentro dos mesmos critérios de pontualidade e assiduidade, os chamamentos do empregador.

§4º Por se tratar de incentivo à assiduidade e pontualidade, ainda que a empresa, a seu critério, abone eventual ausência, tal ato será considerado mera liberalidade, não gerando direito adquirido nem obrigatoriedade de pagamento do prêmio.

§5º Para fins de apuração do direito ao prêmio, as empresas deverão manter controle diário de frequência — mecânico, manual, eletrônico ou outro sistema alternativo. Na ausência de controle, presumir-se-á o cumprimento integral da jornada, sendo devido o prêmio.

§6º O prêmio de assiduidade e pontualidade não integrará o salário contratual para quaisquer fins, devendo ser pago em rubrica própria na folha de pagamento, não incidindo sobre férias, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, demais prêmios ou verbas rescisórias.

§7º Os empregados enquadrados no art. 62 da CLT não farão jus ao prêmio previsto no caput desta cláusula, salvo por liberalidade do empregador, hipótese em que deverão ser observadas as demais disposições aqui estabelecidas.

§8º A adesão do empregado ao Termo de Adesão constante do Anexo desta Convenção constitui autorização expressa, individual e prévia para o desconto de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) do valor do prêmio assiduidade em favor do Sindicato Laboral, autorização esta que, uma vez firmada, vigorará para a totalidade das parcelas devidas nos termos do §9º, dispensada nova manifestação do empregado a cada competência mensal, sem que essa parcela ostente natureza salarial.

§9º O desconto de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) de que trata o §8º, destinado ao repasse em favor do Sindicato Laboral, terá início na competência de julho de 2026, sendo processado mensalmente até a competência de março de 2028, ficando expressamente vedada a cobrança ou o desconto retroativo relativo às competências

de abril, maio, junho e julho de 2026, e já transcorridas antes da publicação desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§10º O trabalhador que não fizer jus ao prêmio assiduidade no mês do repasse desobriga o empregador de repassar a respectiva cota naquele mês, por ser esta devida apenas em razão da assiduidade.

§11º O empregador que deixar de efetuar o desconto correspondente ao prêmio assiduidade, em relação ao empregado regularmente aderente ao Termo de Adesão de que trata o §8º, ficará impedido de promover qualquer outro desconto sobre o salário do trabalhador, obrigando-se a indenizar o Sindicato Laboral, nos termos do art. 927 do Código Civil, até o décimo dia útil do mês subsequente. O pagamento intempestivo sujeitará o empregador à multa prevista nesta Convenção Coletiva.

§12ª Na hipótese de o empregado não aderir ao Termo de Adesão constante do Anexo desta Convenção, inexistirá para o empregador qualquer obrigação de desconto, repasse ou indenização de que trata este parágrafo, permanecendo o empregador plenamente autorizado a realizar todo e qualquer desconto salarial regularmente previsto em lei, em norma coletiva ou em ajuste individual, sem qualquer restrição decorrente desta cláusula.

§13º Caracteriza prática antissindical a conduta do empregador que efetuar o desconto do prêmio assiduidade e deixar de repassá-lo ao Sindicato Laboral.

§14ª O valor do desconto previsto nesta cláusula se reverterá em favor do SindMetal-GO e será repassada pela empresa ao SindMetal-GO por TED, boleto bancário ou outro meio disponibilizado pela entidade sindical profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do respectivo desconto.

Auxílio Alimentação

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

As empresas fornecerão, diariamente, a seus empregados café da manhã e lanche da tarde, consistindo em 01 (um) pão francês com manteiga e 01 (um) copo de leite e/ou café, ficando expressamente estabelecido que o valor correspondente a esse benefício não será considerado salário utilidade, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos legais.

§1º Aos empregados que desempenharem suas atividades externamente, as empresas repassarão, em espécie, o valor do benefício estipulado nesta cláusula, permanecendo válida a disposição de que tal quantia não será considerada salário utilidade, nem integrará o salário para quaisquer efeitos legais.

§2º O descumprimento do disposto no caput desta cláusula sujeitará a empresa ao pagamento de indenização pecuniária ao trabalhador, correspondente ao valor do benefício alimentar não fornecido.

§3º O tempo destinado ao consumo do café da manhã e do lanche da tarde não será considerado como tempo à disposição do empregador, nos termos da legislação vigente.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA - DO VALE TRANSPORTE

As empresas concederão aos seus empregados o vale-transporte, nos termos da legislação vigente, observando-se que o desconto a ser suportado pelo empregado beneficiário não excederá a 4% (quatro por cento) do valor de seu salário básico, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

Parágrafo único. O benefício previsto nesta cláusula observará, exceto quanto ao percentual de desconto ora fixado, o disposto na Lei nº 7.418/1985, sendo que a declaração falsa ou indevida por parte do empregado acerca da real necessidade do benefício constituirá falta grave, sujeitando-o à rescisão por justa causa do contrato de trabalho.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA NONA - DO AUXÍLIO FUNERAL

As empresas que possuírem mais de 30 (trinta) empregados pagarão, aos dependentes legais do empregado falecido, a título de auxílio funeral e com natureza indenizatória, a quantia equivalente a 01 (um) salário mensal do trabalhador falecido, em parcela única, limitada ao valor máximo de R\$ 2.105,40 (dois mil cento e cinco reais e quarenta centavos).

§1º Para fins de recebimento do benefício previsto no caput, o interessado deverá apresentar: a) atestado de óbito do empregado; e

b) comprovante emitido pelo INSS que ateste a condição de dependente habilitado ao benefício previdenciário, ou documento expedido por cartório ou juízo competente que o reconheça como sucessor, nos termos da legislação civil.

§2º Para as empresas que disponibilizarem seguro de vida em grupo com adesão dos empregados, será permitida a cobrança de cotas-partes dos empregados, aplicando-

se, nesta hipótese, o valor do auxílio conforme previsto na respectiva apólice de seguro. Nessa situação, a empresa estará desobrigada do pagamento do auxílio previsto no caput desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA INDENIZAÇÃO POR MORTE ACIDENTAL

As empresas concederão aos sucessores legais do empregado falecido em decorrência de acidente de trabalho uma indenização correspondente a uma (01) remuneração mensal recebida pelo empregado à época do falecimento.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

As partes estabelecem que a assistência e/ou homologação da rescisão do contrato de trabalho (TRCT) poderá ser realizada no Sindicato Profissional, a critério do empregador.

§1º As empresas ficam autorizadas a efetuar o pagamento das verbas rescisórias por meio de depósito em conta corrente do trabalhador e/ou cheque de emissão própria, que não poderá ser cruzado e desde que aceito pelo empregado.

§2º Para fins de homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato laboral, será obrigatória a apresentação dos seguintes documentos:

- a) carta de preposto, individual e firmada pelo representante legal da empresa;
- b) aviso prévio ou carta de dispensa;
- c) atestado de exame demissional do empregado (ASO);
- d) comprovante de pagamento de salários dos últimos 12 (doze) meses;
- e) TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho), em 05 (cinco) vias;
- f) CTPS com anotações atualizadas;

- g) GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (multa), acompanhada de Demonstrativo do Trabalhador;
- h) extrato atualizado de ocorrências do FGTS;
- i) chave de identificação para saque do FGTS;
- j) guia de seguro-desemprego;
- k) ficha ou livro de registro de empregados, atualizado.

§3º A homologação do termo rescisório realizada pelo sindicato laboral implicará o pagamento, pelo empregador, de taxa de homologação no valor de R\$ 144,38 (cento e quarenta e quatro reais e trinta e oito centavos), valor este a ser integralmente revertido para o Sindicato dos Trabalhadores.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

As partes pactuam que a empresa e o respectivo empregado, assistido pelo Sindicato Profissional acordante, poderão, mediante termo escrito, realizar a quitação anual das verbas pagas ao empregado, nos termos do artigo 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§1º O termo de quitação anual discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, constando também a quitação anual concedida pelo empregado, com eficácia liberatória quanto às parcelas nele especificadas.

§2º As verbas discriminadas no termo de quitação anual terão plena, geral e irrevogável quitação pelas partes para qualquer efeito legal.

§3º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do sindicato laboral, mediante agendamento prévio junto à entidade sindical.

§4º O valor devido pela homologação do termo de quitação anual e do TRCT será de R\$ 82,63 (oitenta e dois reais e sessenta e três centavos) por ato, a ser pago pelo empregador e integralmente revertido para o Sindicato dos Trabalhadores.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES

O uso de aparelhos celulares pessoais durante o horário de trabalho poderá ser disciplinado e restringido pelo empregador mediante regulamento interno, comunicado ao empregado por qualquer meio incluindo mural, e-mail, aplicativo corporativo ou entrega de documento.

§1º O empregador poderá, a seu exclusivo critério, adotar as seguintes medidas em relação ao uso de celular pessoal durante a jornada de trabalho:

I— proibir totalmente o uso do celular pessoal durante a execução das atividades laborais, permitindo seu uso apenas nos intervalos para refeição e descanso;

II - restringir o uso a determinadas áreas da empresa, como refeitório, vestiário ou área de convivência;

III — determinar que os celulares pessoais permaneçam guardados em armários ou lockers durante toda a jornada de trabalho:

IV - proibir o uso de celular em áreas de produção, almoxarifado, laboratório ou qualquer setor em que o equipamento represente risco à segurança, qualidade ou confidencialidade:

V — monitorar o uso de celulares corporativos, incluindo ligações, mensagens, aplicativos instalados e histórico de navegação, mediante comunicação prévia ao empregado no ato da entrega do equipamento.

§2º O descumprimento das normas internas estabelecidas pelo empregador nos termos desta cláusula sujeitará o empregado ao procedimento disciplinar progressivo, observada a seguinte gradação

- primeira infração: advertência escrita:

II — segunda infração: suspensão de 1 a 3 dias;

III — terceira infração: suspensão de 4 a 30 dias:

IV - reincidência após a terceira infração: dispensa por justa causa, com fundamento no art, 482, alínea "h" — ato de indisciplina ou insubordinação - da CLT.

§3º O uso do celular pessoal pelo empregado durante o horário de trabalho, em desacordo com as normas internas estabelecidas pela empregador, não será computado como tempo à disposição do empregador nem gerará direito a qualquer

remuneração adicional, sendo considerado desvio de conduta sujeito às penalidades previstas nesta cláusula

§4º Não configura violação ao direito de privacidade do empregado o monitoramento pela empresa dos equipamentos corporativos.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA ESTABILIDADE POR EXPECTATIVA DE APOSENTADORIA

Fica assegurada ao empregado garantia de emprego e salário no período de até 12 (doze) meses que anteceder imediatamente a aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade, desde que devidamente comprovada tal condição pelo empregado.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA DESÍDIA COMO JUSTA CAUSA

Para os fins do art. 482, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, configura desídia a conduta reiterada do empregado caracterizada pela execução negligente ou deliberadamente deficiente de suas obrigações contratuais, ainda que cada episódio isolado, considerado individualmente, não seja suficiente para justificar a rescisão imediata.

§1º São exemplos de condutas caracterizadoras de desídia, desde que reiteradas e devidamente documentadas pelo empregador:

I — execução reiterada de tarefas de forma incorreta ou incompleta, após orientação formal do empregador;

II — atrasos recorrentes na entrega de tarefas sem justificativa plausível;

III — omissão na execução de procedimentos obrigatórios de segurança, qualidade ou operacionais, quando o empregado tem ciência de sua obrigatoriedade.

§2º A desídia poderá ser comprovada mediante relatórios de produtividade, registros de qualidade, ordens de serviço, advertências anteriores e depoimentos de supervisores ou colegas.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO BANCO DE HORAS

Fica autorizada a adoção de regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, observado o critério de compensação na proporção de 1 (uma) hora de crédito para 1 (uma) hora de débito, e vice-versa, relativamente às horas apuradas nos dias normais de trabalho, em favor do empregador ou do empregado. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão computadas na proporção de 2 (duas) horas de crédito para cada 1 (uma) hora efetivamente trabalhada, em favor do empregado. A compensação dos créditos e débitos de horas deverá ocorrer no prazo máximo de 12 (doze) meses, contados da respectiva apuração.

§1º A compensação de jornada em regime de banco de horas, relativamente às horas negativas, poderá ser realizada mediante prorrogação da jornada normal diária de trabalho em até 2 (duas) horas, por determinação do empregador, observado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. A compensação das horas positivas ocorrerá por meio da concessão de folgas ao empregado, sem prejuízo de sua remuneração, também por determinação do empregador.

§2º Ao término do período de vigência do banco de horas, observar-se-á o seguinte:

- a) as horas positivas serão pagas como extras, com o adicional previsto em lei;
- b) as horas negativas serão zeradas, não cabendo o desconto do respectivo valor dos salários dos empregados.

§3º Em caso de rescisão do contrato de trabalho, as horas positivas serão pagas como horas extras e as horas negativas serão zeradas, salvo nos casos de demissão por justa causa ou pedido de demissão pelo empregado.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS ESTUDANTES

As empresas concederão aos seus empregados o tempo necessário para a realização de exame vestibular, justificando e abonando as faltas decorrentes.

Parágrafo único. Em caso de conflito de horários, serão abonadas as faltas justificadas dos empregados estudantes para a prestação de exame vestibular, conforme

determina a CLT, desde que o empregado estudante comunique à empresa, por escrito e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a data da realização da prova e comprove a participação no exame vestibular no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a realização da prova.

Outras disposições sobre jornada

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

As empresas ficam autorizadas a adotar sistema alternativo de ponto para fins de registro da jornada laboral diária do empregado, nos termos dos artigos 2º e 3º da Portaria nº 373/2011 e do artigo 74, § 2º, da CLT.

§1º Os empregados sujeitos ao controle de jornada comprometem-se a utilizar o Sistema de Registro de Ponto Eletrônico de forma adequada, anotando correta e fielmente a jornada trabalhada, salvo em casos de impossibilidade em razão de inconsistência e/ou pane do sistema de registro, devidamente justificadas no prazo de até 30 (trinta) dias a contar da data do registro, sem prejuízo do prêmio de assiduidade/pontualidade previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º Os empregados sujeitos ao regime de controle de jornada previsto nesta cláusula estão dispensados da marcação do intervalo para refeição e descanso, nos termos da Portaria nº 3.626/91 do Ministério do Trabalho e Emprego.

§3º O Sistema de Registro de Ponto Eletrônico poderá ser disponibilizado aos empregados das seguintes formas: em notebooks, computadores de mesa, celulares corporativos, totens instalados fisicamente no endereço do empregador, ou, de forma facultativa e mediante requerimento do trabalhador, em celular particular.

§4º Os equipamentos referidos no parágrafo anterior deverão passar por revisões periódicas de manutenção, troca ou reparo, a fim de garantir seu pleno funcionamento.

§5º O Sistema de Registro de Ponto Eletrônico deverá permitir a marcação offline, possibilitando o registro mesmo quando o aparelho estiver sem acesso à internet, para que o apontamento se efetive assim que houver conexão. Caso o empregado não consiga realizar a marcação, terá até o 30º (trigésimo) dia do mês subsequente ao de referência para efetuar o acerto, apresentando justificativa junto ao setor de recursos humanos ou ao superior imediato, sem prejuízo ao recebimento do prêmio de assiduidade/pontualidade previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§6º Qualquer alteração realizada no Sistema de Registro de Ponto Eletrônico Móvel deverá ser comunicada ao sindicato profissional, mediante envio das informações técnicas e da motivação das alterações implementadas.

§7º A adoção do Sistema de Registro de Ponto Eletrônico Móvel não afasta a possibilidade de as empresas implementarem outros sistemas de controle de jornada previstos em lei, caso julguem necessário.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS FERIADOS CONVENCIONAIS

Serão considerados feriados para os integrantes da categoria profissional: o Dia de Finados (02 de novembro), a Sexta-Feira da Paixão e o dia destinado à comemoração de Corpus Christi.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS COMPENSAÇÕES

As empresas poderão, a seu critério, compensar antecipadamente as horas de trabalho referentes aos dias úteis intercalados entre feriados ocorridos durante a semana de trabalho, seja no início ou no final desta.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS UNIFORMES

Quando as empresas instituírem o uso de uniformes de trabalho, estes deverão ser fornecidos gratuitamente aos empregados, que terão a obrigação de utilizá-los durante o horário de trabalho, sob pena de advertência, suspensão ou dispensa por justa causa em caso de descumprimento.

§1º O empregado obriga-se a zelar pela conservação do uniforme, utilizando-o somente quando em serviço, por se tratar de material de propriedade da empresa. O mau uso do uniforme, dentro ou fora das dependências da empresa, poderá ensejar

advertência, suspensão ou dispensa por justa causa, conforme a reincidência ou gravidade do ato.

§2º A substituição dos uniformes será realizada mediante entrega do item considerado inservível, observado prazo mínimo de seis meses de uso para a vestimenta a ser substituída.

§3º O empregador deverá comunicar, no ato do aviso de dispensa, sobre a obrigatoriedade de devolução dos uniformes que estejam em poder do empregado.

§4º O empregado deverá devolver o uniforme no ato de seu desligamento da empresa, sob pena de multa de 3% (três por cento) sobre o piso salarial da categoria por uniforme completo não devolvido, valor este passível de desconto na rescisão contratual.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA SPAT METALÚRGICA

As empresas, excetuadas aquelas que realizarem a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT, deverão participar da Semana de Prevenção de Acidentes do Trabalho na Área Metalúrgica – SPAT/ Metalúrgica, a ser promovida na base territorial do SindMetal-GO, nos seguintes termos:

- a) Empresas com até 20 (vinte) empregados:
 - 01 (um) participante;
- b) Empresas com 21 (vinte e um) a 50 (cinquenta) empregados:
 - 02 (dois) participantes;
- c) Empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados:
 - 03 (três) participantes.

Parágrafo único. Fica estabelecida multa para a empresa que não enviar seus representantes para participarem da SPAT/Metalúrgica, salvo aquelas enquadradas na exceção prevista no caput desta cláusula, no valor de R\$ 263,16 (duzentos e sessenta e três reais e dezesseis centavos) por empregado que deixar de ser indicado, a ser recolhida à Tesouraria do SindMetal-GO no prazo de até 10 (dez) dias após o encerramento do evento.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO SEGURO DE VIDA

É facultado às empresas instituir Seguro de Vida em Grupo para seus empregados, sendo permitido o desconto da cota-parte correspondente no salário do empregado, desde que haja autorização prévia e expressa, por escrito.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA JORNADA DE TRABALHO 5X1, 6X2 E 12X36

É facultado às empresas adotar as seguintes jornadas especiais de trabalho: cinco dias consecutivos de trabalho por um de descanso (5x1), seis dias consecutivos de trabalho por dois de descanso (6x2) e doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas de descanso (12x36), observados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único. Para o labor nas formas autorizadas nesta cláusula, as empresas deverão elaborar, previamente em cada mês, escala de trabalho que assegure ao empregado folga em um domingo ao mês ou, no máximo, a cada cinco semanas.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA SINDICALIZAÇÃO

Fica assegurado aos representantes do SindMetal-GO o direito de manter contato com os empregados das empresas representadas pelo Sindicato Patronal conveniente, respeitado o limite máximo de 2 (duas) reuniões por ano civil em cada empresa representada pelo SIMELGO, em data e horário previamente acordados com a direção da empresa, com o objetivo de intensificar a sindicalização.

Parágrafo único. O sindicato laboral deverá encaminhar ofício, entregue diretamente na empresa, solicitando o agendamento da data e horário da reunião referida no caput desta cláusula. A empresa terá o prazo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento

do ofício, para apresentar resposta, também por meio de ofício, a ser entregue diretamente na sede do sindicato laboral.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA LICENÇA REMUNERADA

Fica estabelecida como licença remunerada, sem prejuízo, inclusive, do prêmio previsto na Cláusula 5ª e seus parágrafos desta Convenção, a ausência do trabalho pelo tempo em que associados do Sindicato, no máximo 2 (dois) por empresa, forem convocados pela entidade profissional para participar de congressos, seminários, convenções e encontros de natureza sindical, limitada a 10 (dez) dias por ano, por empresa, de forma não consecutiva, vedada a liberação para eventos subsequentes de empresas que já tenham liberado dois empregados no evento imediatamente anterior.

Parágrafo único. Para usufruir do benefício previsto nesta cláusula, o empregado deverá comprovar participação no respectivo evento, mediante frequência mínima de 95% (noventa e cinco por cento), entregando tal comprovação à empresa. O não atendimento a esta exigência implicará o enquadramento da ausência como falta injustificada.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão licença de meio-dia aos diretores do SindMetal-GO, quando convocados pela Presidência, uma vez por mês, para participação em reuniões da diretoria, sem prejuízo da remuneração, inclusive do Prêmio de Assiduidade e Pontualidade previsto na Cláusula 5ª e seus parágrafos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único. Para usufruir do benefício previsto nesta cláusula, o empregado deverá comprovar sua participação na reunião mediante apresentação de lista de presença assinada por todos os participantes.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA MENSALIDADE SOCIAL DOS ASSOCIADOS/FILIADOS AO SINDMETAL-GO

A mensalidade social será devida pelo trabalhador associado ao SindMetal/GO, mediante comprovação da associação, com vencimento todo dia 10 (dez) de cada mês, no valor estabelecido em assembleia geral anual dos trabalhadores especificamente convocada para deliberar e reajustar o valor anual da mensalidade social, que deverá ser descontada em folha de pagamento pelo empregador da contraprestação mensal do trabalhador e repassada pela empresa ao SindMetal-GO por TED, boleto bancário ou outro meio disponibilizado pela entidade sindical profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL DEVIDA AO SINDMETAL- GO

Conforme decisão da assembleia geral de todos os trabalhadores metalúrgicos associados ou não ao SindMetal-GO serão descontadas o valor correspondente a 0,9 (zero vírgula nove por cento), de cada empregado (per capita), mensalmente, compreendendo o período de 1º julho de 2026 a 30 de março de 2027, estabelecendo à um teto de R\$ 70,00 (setenta reais), quantias estas que serão destinadas ao custeio das despesas do sindicato laboral com o processo negocial e seu funcionamento, de acordo com as necessidades da categoria profissional, observado o disposto no **§6º** desta Cláusula.

§1º A contribuição assistencial possuirá eficácia a partir de agosto de 2026, ou seja, não haverá desconto retroativo à agosto de 2026.

§2º Os empregados admitidos durante a vigência desta Convenção sofrerão também o desconto mencionado no “caput” desta cláusula no primeiro pagamento percebido.,

§3º O valor dos descontos previstos nesta cláusula se reverterá em favor do SindMetal-GO e será repassada pela empresa ao SindMetal-GO por TED, boleto bancário ou outro meio disponibilizado pela entidade sindical profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do respectivo desconto.

§4º O recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula será de inteira responsabilidade da empresa, que deverá anotar o valor do desconto no contracheque do empregado e remeter ao SindMetal-GO planilha contendo nome, CPF, e valor efetivamente descontado.

§5º A responsabilidade por eventual restituição de valores indevidamente descontados será de inteira responsabilidade da entidade sindical LABORAL, ou seja, SindMetal-GO, não respondendo a entidade patronal seja solidária ou subsidiariamente por tal obrigação.

§6º Fica assegurado aos empregados não sindicalizados, o direito de oposição ao desconto da mensalidade assistencial, devendo os trabalhadores interessados

manifestarem-se, quadrimestralmente, por meio de formulário próprio a ser preenchido no departamento financeiro da entidade sindical laboral, sito na rua R. 27-A, 220 - St. Aeroporto, Goiânia - GO, 74075-310, de segunda a sexta, das 8h às 17h, no prazo de até 10 (dez) dias uteis, contados no dia útil seguinte após o pagamento efetuado, sendo que se o 10º e último dia do prazo para oposição recair em dia não útil (sábado, domingo e feriado), prorrogar-se-á para o primeiro dia útil seguinte, observado o seguinte cronograma para o exercício de 2026:

- a) 1ª oposição, no mês de agosto de 2026;
- b) 2ª oposição, no mês de dezembro de 2026;
- c) 3ª oposição, no mês de abril de 2027;
- d) 4ª oposição, no mês de agosto de 2027;
- e) 5ª oposição, no mês de dezembro de 2027;
- f) 6ª oposição, no mês de março de 2028;

§7º A oposição descrita no parágrafo sexto produzirá efeito para quatro meses, devendo o trabalhar, caso queira realizar nova oposição para o quadrimestre subsequente, realizar novo requerimento na sede do sindicato.

§8º Após a formalização da oposição pelo empregado, nos termos do §6º desta Cláusula, o SindMetal-GO comunicará formalmente a empresa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis contados do recebimento da oposição, informando nome e CPF do empregado optante, para que a empresa suspenda o desconto da contribuição assistencial pelo período de 4 (quatro) meses subsequentes, contado da data da comunicação. Caso o SindMetal-GO não realize a comunicação de que trata o caput no prazo ali estabelecido, e, em decorrência exclusiva dessa omissão, ocorra desconto indevido no salário do empregado que formalizou a oposição, a responsabilidade pela reparação será exclusiva do SindMetal-GO, que deverá indenizar o empregado em valor correspondente ao montante indevidamente descontado, a ser pago até o mês subsequente ao do desconto, não respondendo a empresa, em nenhuma hipótese, solidária ou subsidiariamente, por tal indenização.

§9º Em se tratando de obrigação legal, em estrita observância ao permissivo do art. 7º, II e §4º da LGPD (LEI Nº 13.709/2018), o fornecimento dos dados exigidos no PARÁGRAFO PRIMEIRO desta cláusula, não descumpra o tratamento de dados pessoais protegidos pelo referido diploma legal, mas, numa hipótese de vir a ocorrer qualquer entendimento judicial divergente, o Sindicato dos Trabalhadores responderá integral e isoladamente pela responsabilidade e reparação de danos, isentando de quaisquer responsabilidades o Sindicato das Indústrias e a respectiva indústria que vincula-se o trabalhador.

§10º O empregador que deixar de efetuar o desconto da contribuição de custeio em favor do Sindicato Laboral ficará impedido de promover qualquer outro desconto sobre o salário do trabalhador, obrigando-se a indenizar o Sindicato Laboral, nos termos do art. 927 do Código Civil, até o décimo dia útil do mês subsequente. O pagamento intempestivo sujeitará o empregador à multa prevista nesta Convenção Coletiva.

§11º Verificada pelo SindMetal-GO eventual inconsistência, ausência de desconto, desconto indevido, ausência de repasse, divergência relacionada à contribuição prevista nesta Cláusula, ou o descumprimento de que trata o §10º, bem como eventual conduta de fomento à oposição por parte do empregador e/ou de seus prepostos (gerentes, supervisores, encarregados ou equivalentes), a entidade sindical laboral deverá, previamente a qualquer cobrança ou aplicação de penalidade, comunicar formalmente o SIMELGO, mediante ofício ou outro meio escrito idôneo, indicando de forma objetiva a empresa envolvida, o período de referência e a natureza da inconsistência ou conduta apontada.

a- Recebida a comunicação, o SIMELGO terá o prazo de até 10 (dez) dias úteis para cientificar a empresa indicada e buscar, junto a ela, os esclarecimentos ou a regularização administrativa da eventual inconsistência.

b- Esgotado o prazo do parágrafo anterior sem a regularização ou os esclarecimentos cabíveis, e somente nessa hipótese, será devida a multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador comprovadamente atingido pela conduta ou inconsistência apurada, vedada a aplicação de qualquer penalidade prevista nesta Cláusula sem a prévia observância do rito estabelecido neste parágrafo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL DEVIDA AO SIMELGO

Conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (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 aquelas enquadradas no Simples Nacional, deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial patronal, também denominada contribuição de fortalecimento sindical patronal, em conformidade com o artigo 513 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§1º A contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal tem como finalidade viabilizar a implementação da negociação coletiva, compartilhando os custos entre todas as empresas da categoria representada, independentemente de serem associadas ou não ao SIMELGO.

§2º O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria conforme o respectivo capital social e observando os valores indicados 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

§3º O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de guia específica enviada pelo SIMELGO, até o dia 31 de julho de 2026. Caso a empresa opte pelo parcelamento do valor, deverá realizar solicitação por e-mail (simelgo@fieg.com.br) ao SIMELGO, estando o parcelamento limitado a até 10 (dez) parcelas.

§4º No caso de empresas cuja matriz esteja localizada fora do Estado de Goiás e possuam filiais na base de representação do SIMELGO, 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 unidade.

§5º A ausência de pagamento da guia no prazo determinado sujeitará a empresa à multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§6º A não arrecadação da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical implicará na ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano, em razão da falta de receita para viabilizar o processo negocial.

§7º Foi assegurado, em assembleia geral extraordinária, às empresas não associadas que não concordarem com o pagamento da contribuição assistencial o direito de oposição ao referido desconto, podendo exercê-lo tanto no dia da assembleia,

realizada de forma virtual, quanto posteriormente, mediante a apresentação de carta de oposição. A referida carta deverá ser protocolada no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir do dia subsequente à publicação da convenção coletiva no site do SIMELGO (www.simelgo.sitedosindicato.com.br e/ou www.simelgo.org.br). A entrega da carta deverá ser realizada pessoalmente, na sede do sindicato, pelo empresário constante no contrato social da empresa, observando-se o horário de atendimento de segunda a sexta-feira, das 08h às 12h e das 14h às 17h.

§8º As empresas que não exercerem o direito de oposição conforme as oportunidades descritas no §7º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sejam associadas ou não.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMUNICAÇÃO DE ELEIÇÃO DA CIPA, SIPAT E SESMT, CÓPIAS RAIS E CAT

O sindicato laboral poderá solicitar, mediante ofício entregue diretamente à empresa, as seguintes informações:

- A) Data da eleição, data de posse e período do mandato da CIPA;
- B) Data da realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT);
- C) Data da implantação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT);
- D) Cópia da RAIS;
- E) Cópia da CAT;
- F) Razão social e número do CNPJ das empresas que vierem a se instalar na jurisdição dos sindicatos convenientes, para fins de cadastro.

Parágrafo único. A empresa terá o prazo de 15 (quinze) dias, contado da data do recebimento do ofício enviado pelo sindicato laboral, para apresentar resposta, também por meio de ofício, a ser entregue diretamente na sede do sindicato laboral.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONVÊNIO SINDMETAL / OPERADORAS/SEGURADORAS

As empresas representadas pelo SIMELGO poderão aderir aos convênios firmados entre o SindMetal-GO e administradoras de cartões, planos de saúde médico-odontológicos, cooperativas e outras instituições similares, possibilitando a aquisição de benefícios por todos os seus empregados, desde que devidamente autorizados por estes. Fica expresso que nenhum encargo será imposto ao empregador em razão da operação, cabendo à empresa apenas efetuar o desconto em folha de pagamento dos valores referentes às transações realizadas pelos empregados beneficiados, conforme os contratos celebrados com as respectivas instituições.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA MULTA

Em atenção ao art. 613, inciso VIII, da CLT, fica acordado que, em caso de violação ou descumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho — em obrigações de dar ou de fazer — pelas partes representadas (empresas e trabalhadores), a parte faltosa incorrerá, por cada violação, em multa mensal equivalente a 15% (quinze por cento) sobre o piso salarial vigente, por trabalhador, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação, revertendo-se integralmente em favor da parte signatária.

Parágrafo único: Previamente à aplicação da multa prevista no caput, o sindicato laboral deverá oficializar o SIMELGO, comunicando o descumprimento identificado e indicando a empresa envolvida. O SIMELGO, no prazo de 5 (cinco) dias úteis do recebimento do ofício, notificará a empresa para que regularize a situação no prazo de 15 (quinze) dias corridos. Decorrido esse prazo sem manifestação ou regularização pela empresa, estará o sindicato laboral autorizado a promover a cobrança da multa prevista.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Quaisquer dúvidas, controvérsias ou divergências suscitadas em torno das cláusulas ora convencionadas serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Por estarem justos e acordados, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Parágrafo único: a partir de 1º de abril de 2027, as partes signatárias deste instrumento coletivo, firmarão aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho para disciplinar as cláusulas econômicas.

}

GILSON SILVA RIBEIRO
Presidente
SIND DOS TRAB IND METALURGICAS MEC MAT ELET GOIANIA

SILVIO DE SOUSA NAVES
Presidente
SINDICATO DAS IND.MET MECANICA E DE MAT ELET NO EST GO

ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - TERMO DE ASSIDUIDADE

[Anexo \(PDF\)](#)