

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**SIND DOS TRAB IND METALURGICAS MEC MAT ELET GOIANIA - SindMetal**, 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 - SIMELGO**, 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 1ª VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2020 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA 2ª ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) 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 3ª DO PISO SALARIAL

Fica estabelecido um Piso Salarial para os trabalhadores da categoria, no valor equivalente a 01 (um) salário mínimo legal, acrescido de 20% (vinte inteiros por cento), com início de vigência após o término do contrato de experiência celebrado entre as partes.

§1º Estão excluídos desta garantia os aprendizes, na forma da lei.

§2º Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos trabalhadores com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA 4ª 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, **somente a partir de 1º de agosto de 2020**, aumento salarial de 3,31% (três inteiros e trinta e um centésimos por cento), incidentes sobre o salário vigente em 1º de abril de 2019.

§1º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no período de



01.04.2019 a 31.03.2020 e proporcionalidade, considerando mês completo a fração superior a 14 dias trabalhados.

§2º Os empregados admitidos após o dia 15 de abril de 2019 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.

§3º Toda mudança de cargo ou função definida pela empresa como promoção, será acompanhada de um aumento salarial correspondente.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Prêmios**

#### **CLÁUSULA 5ª DO PRÊMIO POR ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE**

As empresas concederão aos empregados que preencherem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula, prêmio mensal decorrente da assiduidade e pontualidade, no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário contratual para os trabalhadores, até o limite máximo de R\$ 499,19 (quatrocentos e noventa e nove reais e dezenove centavos).

§1º Para fazer *jus* ao Prêmio instituído nesta cláusula deverá o empregado cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho do mês de referência, não se tolerando atrasos e faltas, ainda que justificadas por atestados médicos ou por lei, excetuadas as faltas referidas no parágrafo seguinte.

§2º Não prejudicarão a percepção do Prêmio instituído nesta cláusula as faltas oriundas de casamento do empregado (devidamente comprovado pela certidão estabelecida em lei) ou pela doação voluntária de sangue (devidamente comprovada pelo atestado da instituição coletora de sangue) observados os limites estabelecidos no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§3º Sendo o prêmio ofertado como meio de estímulo ao aumento da assiduidade e pontualidade fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do empregado, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária;

§4º Para aferição do direito do empregado ao Prêmio ora estabelecido, as empresas deverão manter controle diário de frequência - mecânico, manual, eletrônico ou outros sistemas alternativos - presumindo-se na inexistência de tais controles, ser devido o Prêmio de Assiduidade e Pontualidade.

§5º O Prêmio de Assiduidade e Pontualidade em nenhuma hipótese se integrará ao salário contratual para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário,



adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

§6º Os empregados abrangidos pelo artigo 62 da CLT não receberão o adicional constante do caput da presente cláusula, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA 6ª DO CAFÉ DA MANHÃ E DO LANCHE**

As empresas fornecerão aos seus empregados, diariamente, café da manhã e lanche à tarde, constituídos por 01 pão francês com manteiga, um copo de leite e/ou café, ficando expresso que o valor correspondente não será considerado salário utilidade e não se integrará ao salário para quaisquer efeitos.

§1º Para os empregados que trabalharem externamente as empresas repassarão o valor do benefício estipulado nesta Cláusula em espécie, ficando igualmente expresso que tal quantia não será considerada salário utilidade e não se integrará ao salário para quaisquer efeitos.

§2º As empresas que não cumprirem o avençado no "caput" desta cláusula ficarão obrigadas a indenizar os trabalhadores em valor pecuniário equivalente ao do benefício alimentar não fornecido.

§3º O tempo dispensado ao café da manhã e lanche não será caracterizado tempo a disposição do empregador.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA 7ª DO VALE TRANSPORTE**

As empresas concederão aos seus empregados o vale transporte devido, na forma da lei, ficando, porém, estabelecido que o desconto a ser suportado pelo empregado beneficiário não excederá a 4% (quatro inteiros por cento) do valor de seu salário básico, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

**Parágrafo único:** O benefício previsto nesta cláusula observa, exceto quanto ao percentual, estritamente o disposto na Lei 7.418/85, sendo que a declaração falsa ou indevida por parte do empregado da necessidade do benefício, constituirá fato ensejador de rescisão por justa causa do contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA 8ª DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas devem fornecer aos seus empregados comprovantes de pagamento de salário, nos quais constem: o nome da empresa e do empregado, bem como a discriminação das verbas pagas e dos descontos efetuados.

**Parágrafo Único** O pagamento do salário será efetuado dentro do horário de

trabalho ou por meio de operação bancária.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA 9ª DO AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas com mais de 30 (trinta) empregados pagarão aos dependentes legais do empregado que vier a óbito, a título de auxílio funeral, que possui natureza indenizatória, a quantia equivalente a um salário mensal do trabalhador falecido, em parcela única, limitando-se o benefício ao valor máximo de R\$ 1.531,38 (um mil, quinhentos e trinta e um reais e trinta e oito centavos).

§1º Para recebimento do benefício previsto nesta cláusula, o interessado apresentará o atestado de óbito do empregado e comprovante emitido pelo INSS pertinente ao benefício previdenciário em que figura como dependente do falecido, provando estar apto a receber verbas rescisórias e levantar depósitos do FGTS, ou documento emitido pelo cartório ou juízo competente, reconhecendo-o como sucessor nos termos da legislação civil.

§2º Para as empresas que disponibilizarem seguro de vida em grupo e com adesão dos empregados, é lícito que cobrem de seus empregados percentuais de suas cotas-partes e aplicação do valor do auxílio conforme apólice de seguros da empresa, ficando desobrigada do pagamento do auxílio constante no caput.

#### **CLÁUSULA 10 DA INDENIZAÇÃO POR MORTE ACIDENTAL**

As empresas pagarão aos sucessores do empregado falecido em virtude de acidente de trabalho, indenização equivalente a uma (01) remuneração mensal percebida pelo de cujus.

#### **CLÁUSULA 11 DA ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA**

O empregado acidentado terá assegurada a estabilidade provisória de acordo com a legislação vigente, estando abrangidos por essa garantia os acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data.

#### **CLÁUSULA 12 DA ESTABILIDADE POR EXPECTATIVA DE APOSENTADORIA**

Será garantido emprego e salário ao empregado que estiver a um período máximo de 12 (doze meses) para aquisição de sua aposentadoria, por tempo de serviço ou idade, desde que devidamente comprovado.

#### **CLÁUSULA 13 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 cobradas pela instituição financeira, ficando o valor do salário integral para o empregado.

#### **CLÁUSULA 14 DA PERMUTA DE FERIADOS MUNICIPAIS**

Fica facultado às empresas estabelecidas no município de Aparecida de Goiânia



compensar os feriados municipais na forma seguinte:

- a) Trabalho normal no dia 11 de maio (aniversário de Aparecida de Goiânia), com folga compensatória em 24 de maio (Dia da Padroeira de Goiânia);
- b) Trabalho normal no dia 14 de novembro (emancipação política do município de Aparecida de Goiânia), com folga compensatória no dia 24 de outubro (aniversário do município de Goiânia).

#### **CLÁUSULA 15 DO PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pelo INSS, para requerimento de benefícios previdenciários ou aposentadoria, no prazo máximo de 05 (cinco) dias a partir da solicitação.

#### **CLÁUSULA 16 DAS COMPENSAÇÕES**

As empresas, ao seu critério, poderão compensar as horas de trabalho antecipadamente relativas aos dias que se intercalam entre os feriados havidos no curso da semana de trabalho, seja no seu início ou no final.

#### **CLÁUSULA 17 DA SPAT METALÚRGICA**

As empresas deverão, com exceção daqueles que realizarem a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho - SIPAT, participar da SEMANA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO NA ÁREA METALÚRGICA - SPAT/Metalúrgica, que se realizará na base territorial do SindMetal-GO, da seguinte forma:

- |                                       |                           |
|---------------------------------------|---------------------------|
| a) Empresas com até 20 empregados     | - 01 (um) participante    |
| b) Empresas com 21 a 50 empregados    | - 02 (dois) participantes |
| c) Empresas com mais de 50 empregados | - 03 (três) participantes |

**Parágrafo único** – Fica estabelecida multa para a empresa que não enviar seus representantes para participarem da SEMANA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO NA ÁREA METALÚRGICA - SPAT/Metalúrgica, salvo aquelas que se enquadrarem na exceção estabelecida nesta Cláusula, no valor de R\$ 207,00 (duzentos sete reais), por empregado que deixar de ser indicado, a qual deverá ser recolhida na Tesouraria do SindMetal-GO, até 10 (dez) dias após o encerramento do evento.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA 18 DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

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

§1º As empresas ficam autorizadas a efetuar o pagamento dos acertos rescisórios com depósito na conta corrente do trabalhador e/ou cheque, de emissão própria, que não poderá ser cruzado e desde que aceito pelo empregado.

§2º Para homologação de rescisão de contrato de trabalho no sindicato laboral é



obrigatório 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 salário dos 12 (doze) últimos 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 acerto rescisório por parte do Sindicato dos Trabalhadores ensejará o pagamento de taxa de homologação no valor de R\$ 105,00 (cento e cinco reais) por parte do empregador, sendo tal valor inteiramente revertido para o Sindicato dos Trabalhadores.

#### **CLÁUSULA 19 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

As partes estabelecem que poderá, a empresa e seu empregado assistido pelo Sindicato Profissional acordante, mediante termo 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 especificado.

§2º As verbas discriminadas no Termo de Quitação Anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

§3º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do Sindicato dos trabalhadores mediante agendamento prévio no sindicato laboral.

§4º O valor da homologação por termo anual de quitação e por TRCT se dará no valor de R\$ 105,00 (cento e cinco reais), a ser pago pelo empregador e inteiramente revertido para o Sindicato dos Trabalhadores.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA 20 DO SEGURO DE VIDA**

É facultado as empresas a instituição de Seguro de Vida em Grupo, podendo o valor de uma cota parte ser deduzido nos salários do empregado, desde que previamente autorizado, por escrito.





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

### **CLÁUSULA 21 - DA JORNADA DE TRABALHO 5X1, 6X2 E 12X36**

É facultado às 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 (12x36) de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo único** Para o labor nas formas autorizadas nesta cláusula, ficam as empresas obrigadas a elaborar prévia e mensalmente uma escala que contemple folga no domingo uma vez por mês ou a cada cinco semanas.

### **CLÁUSULA 22 – DO REGISTRO ELETRÔNICO E CONTROLE DA JORNADA VIA COLETOR DE DADOS**

As empresas ficam autorizadas a adotarem o sistema alternativo de ponto para fins de registro da jornada laboral diária do empregado, na forma preceituada pelos artigos 2º e 3º da Portaria nº 373/2011 e artigo 74, §2º, da CLT.

§1º Os empregados sujeitos ao controle de jornada se comprometem a utilizar o Sistema de Registro de Ponto Eletrônico de forma adequada, anotando correta e fielmente a jornada trabalhada, salvo nas hipóteses de impossibilidade ante inconsistência e/ou pane do sistema de registro que, por sua vez, devem ser devidamente justificadas no prazo de até 30 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 aqui previstos estão liberados da marcação do intervalo de 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 para os empregados da seguinte forma: instalados no notebook, computador de mesa, nos celulares corporativos, em Totens instalados fisicamente no endereço do empregador, ou de forma facultativa e desde que requerido pelo próprio trabalhador no celular particular do empregado.

§4º Os equipamentos referidos no parágrafo anterior devem passar por revisões periódicas de manutenção, para troca ou reparo a fim de garantir o bom funcionamento dos mesmos.

§5º O Sistema de Registro de Ponto Eletrônico deve permitir a marcação offline, ainda que o aparelho em que está sendo feito o registro não possua sinal de internet, para que o registro se efetive assim que o equipamento conectar-se com sinal de internet. Entretanto, se por alguma razão o Empregado não conseguir

fazer a marcação terá até o 30º (trigésimo) dia do mês subsequente ao de referência para realizar eventual acerto na marcação, apontando a justificativa da marcação posterior junto ao setor de recursos humanos ou superior imediato, sem qualquer prejuízo ao recebimento do prêmio de assiduidade/pontualidade previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§6º Qualquer alteração a ser realizada no Sistema de Registro de Ponto Móvel Eletrônico deverá ser comunicada ao sindicato profissional. A comunicação deverá conter as informações técnicas das alterações e o respectivo motivo.

§7º A implantação do Sistema de Registro de Ponto Móvel Eletrônico, não exclui a possibilidade de as empresas adotarem outro sistema de controle de jornada de seus empregados previsto em lei, caso entenda necessário.

### **CLÁUSULA 23 DO BANCO DE HORAS**

Fica autorizada a instituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, de 1h (uma hora) negativa por 1h (uma hora) positiva ou, vice-versa, em favor do empregador ou do empregado, para a compensação no prazo de até 12 (doze) meses.

§1º A compensação de jornada em regime de banco de horas no referente às horas negativas poderá ser feita mediante prorrogação da jornada normal de labor diário em até duas horas por ordem do empregador, que por sua vez, não poderá exceder a dez horas diárias e as pertinentes às horas positivas por concessão de folga ao empregado, sem prejuízo de sua remuneração, também por ordem do empregador.

§2º Por ocasião do término do prazo de vigência relativo ao banco de horas, observar-se á o seguinte:

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

§3º Havendo rescisão do contrato de trabalho as horas positivas serão pagas como horas extras e as negativas zeradas, salvo se o empregado for demitido por justa causa ou tenha pedido demissão.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA 24 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:** Havendo conflito de horário, serão abonadas as faltas



justificadas dos empregados estudantes para a prestação de exame vestibular, conforme determinado na CLT e desde que o empregado estudante comunique a empresa a data da realização da prova, por escrito e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e, comprove a realização do exame vestibular, também em 48 (quarenta e oito) horas após o dia da prova.

#### **CLÁUSULA 25 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.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA 26 DOS UNIFORMES**

Quando as empresas instituírem o uso de uniformes de trabalho estes serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos seus empregados, que deverão usá-los durante o horário de trabalho, sob pena de advertência, suspensão ou dispensa por justa causa pelo não uso.

§1º Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente quando em serviço, por se tratar de material de propriedade da empresa. O mau uso do uniforme pelo empregado, dentro ou fora das dependências da empresa, motivará advertência, suspensão ou dispensa por justa causa conforme a reincidência ou gravidade do ato.

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

§3º É dever do empregador comunicar, no ato do aviso de dispensa do empregado, sobre a obrigatoriedade da devolução dos uniformes em seu poder.

§4º 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.

#### **CLÁUSULA 27 UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES**

As empresas poderão por regulamento interno disciplinar o uso de aparelhos celulares por seus empregados.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA 28 DA COMUNICAÇÃO DE ELEIÇÃO DA CIPA, SIPAT e SESMT, CÓPIAS RAIS E CAT**

O sindicato laboral poderá solicitar, via ofício e entregue diretamente na 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

**Parágrafo único:** Da data do recebimento do Ofício enviado pelo sindicato laboral, a empresa terá o prazo de 15 (quinze) dias para resposta, também via ofício, e entregue diretamente na sede do sindicato laboral.

### **Relações Sindicais** **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA 29 DA SINDICALIZAÇÃO**

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

**Parágrafo único:** O sindicato laboral enviará ofício entregue diretamente na empresa solicitando o agendamento da data e horário da reunião referida no caput da presente cláusula. Da data do recebimento do Ofício enviado pelo sindicato laboral, a empresa terá o prazo de 15 (quinze) dias para resposta, também via ofício, e entregue diretamente na sede do sindicato laboral.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA 30 DA LICENÇA REMUNERADA**

Fica estabelecido como licença remunerada, sem prejuízo, inclusive do Prêmio a que alude a Cláusula 5ª e seus parágrafos desta Convenção, o tempo em que os associados do Sindicato, no máximo 02 (dois) por empresa, forem convocados pela entidade profissional para participarem de congressos, seminários, convenções e encontros de natureza sindical, em número não superior a 10 (dez) dias por ano, de forma não consecutiva e excluindo de eventos subsequentes empresas que já liberaram dois empregados no evento imediatamente anterior.

**Parágrafo único:** Para gozar do benefício estipulado nesta cláusula, o empregado deverá comprovar a sua participação em tais eventos, com frequência de, no mínimo, 95% (noventa e cinco por cento). A referida comprovação deve ser entregue a empresa, sob pena da ausência ser configurada falta injustificada.





## **Garantias a Diretores Sindicais**

### **CLÁUSULA 31 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 participarem das reuniões da diretoria, sem prejuízo da remuneração, inclusive do Prêmio de Assiduidade e Pontualidade estabelecido na Cláusula 5ª e seus parágrafos, desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único:** Para gozar do benefício estipulado nesta cláusula, o empregado deverá comprovar a sua participação em tais reuniões, com comprovação via lista de presença assinada por todos os presentes.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA 32 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 33 DAS CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – CLT**

As contribuições sindicais serão devidas anualmente na forma e condições previstas na CLT (Art. 579 e seguintes), com a redação que lhe foi dada pela Lei 13.467/2017, ou seja, o desconto somente ocorrerá com a autorização individual, prévia e expressa dos trabalhadores, ressaltando-se que, em relação ao trabalhador associado ao SindMetal/GO a autorização prévia e expressa é concedida no ato da associação ao Sindicato Profissional, não sendo necessária a concessão de autorização anual para o desconto da contribuição sindical.

### **CLÁUSULA 34 DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Conforme decisão da assembleia geral dos trabalhadores associados ao SindMetal-GO serão descontadas duas parcelas de 4% (quatro inteiros por cento) do valor do salário mensal reajustado, referente ao pagamento dos meses de novembro de 2020 e dezembro de 2020, desde que expressamente e previamente autorizado pelo trabalhador os referidos descontos.

§1º Os empregados admitidos durante a vigência desta Convenção sofrerão também o desconto mencionado no “caput” desta cláusula no primeiro pagamento percebido, após a associação ao SindMetal/GO.

§2º 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.

§3º O recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula será de inteira responsabilidade da empresa, que deverá anotar o valor do desconto na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado e remeter ao SindMetal-GO comprovante de pagamento da contribuição, acompanhadas da relação contendo o nome e o valor dos salários dos empregados.

§4º 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.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA 35 DO CONVÊNIO SINDMETAL/OPERADORAS/SEGURADORAS**

As empresas representadas pelo Simelgo poderão aderir aos convênios que forem firmados entre o SindMetal-GO e administradora de cartões, planos de saúde médico-odontológicos, cooperativas e outras similares, possibilitando a aquisição de tais benefícios direcionados a todos os seus empregados, desde que devidamente autorizados por estes, ficando expresso que nenhum encargo será imposto ao empregador pela operação, obrigando-se tão somente a descontarem na folha de pagamento os valores das transações efetivadas pelos empregados beneficiados segundo os contratos celebrados com aquelas instituições.

### **Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA 36 DA MULTA**

Fica estipulada multa de 10% (dez inteiros por cento) a ser aplicada à empresa que descumprir quaisquer das normas estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1º - A multa retro mencionada será aplicada sobre o montante da obrigação devidamente corrigida, com acréscimo de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, até o efetivo cumprimento do dispositivo violado.

§ 2º - Em qualquer caso, a infração somente se caracterizará para efeito de cobrança da multa, após aviso do SindMetal-GO à empresa inadimplente, que terá o prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da comunicação, para cumprir a obrigação, sendo o valor da multa revertido integralmente para a entidade sindical profissional.

#### **CLÁUSULA 37 DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

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





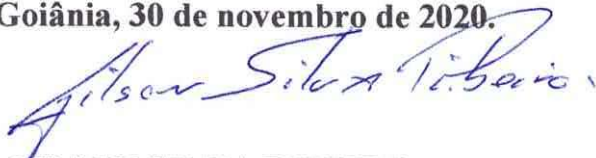
### **CLÁUSULA 38 PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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.

### **CLÁUSULA 39 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

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

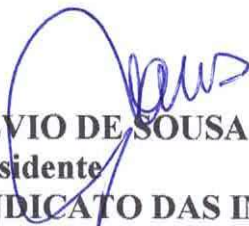
Goiânia, 30 de novembro de 2020.



**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**