

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027772/2025

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

E

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALCÁRIO, CAL E DERIVADOS DOS ESTADOS DE GOIAS, TOCANTINS E DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 03.294.832/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. NILO BERNARDINO GOMES;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

Fica assegurado aos trabalhadores representados pela Federação Laboral, nessa Convenção, a partir de 1º de maio de 2025, o piso salarial mínimo de ingresso no valor de R\$ 1.716,04 (um mil setecentos e dezesseis reais e quatro centavos) por mês.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de maio de 2025, as Empresas reajustarão os salários dos empregados em 5,6% (cinco vírgula seis por cento), sobre os salários vigentes em 30/04/2025, até o limite de R\$ 4.366,41 (quatro mil trezentos e sessenta e seis reais e quarenta e um centavos), o que exceder deste valor, será reajustado conforme política interna da empresa. É garantido às empresas compensar eventuais antecipações espontâneas concedidas no período.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá mensalmente aos seus empregados, comprovante de pagamento de salários, constando o nome da empresa e do empregado, bem como discriminação das verbas pagas e dos descontos efetuados.

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

### **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA SEXTA - DA GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Aos trabalhadores com período de 05 (cinco) a 09 (nove) anos de serviços consecutivos nas empresas, quando dispensados sem justa causa, para efeito de aposentadoria, receberão das empresas o valor correspondente a 1 (um) salário nominal, sem prejuízo do aviso prévio previsto em lei. Aos trabalhadores com período de 10 (dez) anos completos, ou mais, o valor passa a ser de 2 (dois) salários nominais, sem prejuízo do aviso prévio previsto em lei.

### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas na forma da lei, ficando acordado que as duas primeiras horas trabalhadas de Segunda à Sábado, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, e as horas trabalhadas em dias de descanso semanal remuneradas, não compensadas, serão pagas na base de 100% (Cem por cento) sobre o valor da hora normal.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA OITAVA - DO ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO - PRÊMIO PERMANÊNCIA**

Os empregados farão jus a um adicional por tempo de serviço, a título de prêmio permanência, na base de 5% (cinco por cento), do salário bruto do trabalhador por cada 5 anos de serviço completado na empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Permanece o direito ao anuênio/prêmio até completar o período de 5 anos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A importância paga a título de prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário (§ 2º, art. 457 da CLT).

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA NONA - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Sobre o salário base dos empregados o empregador pagará verba de caráter indenizatório a título de Prêmio Assiduidade de **4%** no mês, condicionada a frequência integral do mês, não podendo haver faltas, exceto as faltas justificadas, conforme artigo 473, da CLT.

Parágrafo Único: A importância paga a título de prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário (§ 2º, art. 457 da CLT).

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus funcionários uma refeição por dia, podendo a empresa optar pela concessão de um vale cesta ou uma cesta básica no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais), conforme relação dos produtos abaixo, sendo que a mesma não integrará o salário.

Parágrafo único: Da relação de Produtos da Cesta Básica:

- 1- 03 pc/05 kg de arroz tipo 1;
- 2- 03 pc/02 kg de açúcar tipo 1;
- 3- 03 pc/500gr de café tipo 1;
- 4- 03 latas/350 gr de extrato de tomate;
- 5- 03 pc/01 kg de farinha de trigo tipo 1;
- 6- 06 pc/01 kg de feijão tipo 1;
- 7- 03 pc/01 kg de fubá de milho;
- 8- 06 pc/500 gr de macarrão tipo 1;
- 9- 06 lt/900 ml de óleo de soja tipo 1;
- 10- 03 pc/500 gr de bolachas;
- 11- 03 pc/500 gr de doce;
- 12- 03 pc/01 kg de sal tipo 1;
- 13- 03 pc/500 gr de leite em pó.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão gratuitamente os Vales Transporte necessários ao deslocamento do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, semanalmente, conforme (Lei nº 7.418, art. 4º, de 16/12/85). É opção da empresa fornecer o transporte em ônibus próprio ou fretado.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Nesta hipótese não haverá que se falar em pagamento de horas itinerárias, ainda que se trate de loca de difícil acesso ou não servido de transporte público regular.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo morte de empregado, as empresas pagarão aos dependentes, a título de auxílio funeral, a importância equivalente a 03 (três) salários-mínimos.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Ficam ressalvadas, neste caso, as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas em valor de seus empregados, seguros de vida em grupo e/ou benefício similar.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA CRECHE**

Os estabelecimentos em que trabalharem mulheres, devem ter local apropriado para que as empregadas possam deixar seus filhos, sob vigilância e assistência, no período de amamentação. Esta exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais, mantidas diretamente ou mediante convênio com entidades públicas privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário ou a cargo do SESI, SESC, LBV, E FUNDEC, ou entidades sindicais. Permite-se também a adoção do sistema reembolso-creche, obedecidas as prescrições legais.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO SEGURO DE VIDA**

Fica assegurado aos empregados, seguro de vida, a ser custeado totalmente pelas empresas, no valor mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

§ 1º- O seguro de vida compreenderá mortes acidentais e invalidez permanente;

§ 2º- O seguro cobrirá o empregado no recinto de trabalho e/ou no percurso deste;

§ 3º- Se as empresas deixarem de fazer o seguro e no caso de falecimento do empregado, ficam responsáveis pela indenização aos seus beneficiários no limite acima especificado, em dobro.

§ 4º- Sessenta dias é o prazo para a implantação desta cláusula de seguro de vida, a contar da data de homologação da presente convenção.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA FACULTATIVIDADE DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO PERANTE O SINDICATO**

As partes, acordam ser facultativa e à exclusivo critério do empregador, a realização, perante o SINDICATO, da homologação da rescisão contratual.

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

§ 2º - A rescisão efetivada e homologada juntamente ao Sindicato Laboral terá eficácia liberatória geral.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TAXA HOMOLOGATÓRIA**

As partes, neste ato, acordam que, caso o empregador decida exercer a facultatividade prevista na Cláusula Décima Sexta acima, deverá realizar o pagamento da Taxa Homologatória no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), a crédito dos SINDICATOS, sendo 40% para o sindicato patronal e 60% para o sindicato obreiro, no ato da homologação, destinada à cobertura de despesas adicionais do setor sindical que prestará a assistência.

Parágrafo Único – Os SINDICATOS não efetuarão cobrança de taxa homologatória prevista no “Caput” desta cláusula, exclusivamente, da homologação da rescisão contratual do empregado e empregador que optar pelo pagamento das contribuições sindicais (Sindical, Assistencial ou negocial).

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA CELEBRAÇÃO DE ACORDO COM A FTIAEG/TO-DF**

Fica assegurado às empresas que optarem pelo contrato por prazo determinado o disposto na Lei e a celebração de acordo com a FTIAEG-TO/DF.

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

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO USO DO TELEFONE CELULAR**

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

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

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

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA ASSINATURA EM DOCUMENTOS**

Somente serão aceitas como válidas as assinaturas em documentos expedidos pela empresa, quando as mesmas forem do seu representante legal, designado no contrato social ou de mandatários legalmente constituídos. As empresas deverão informar à Federação através de correspondência registrada, quais são as pessoas autorizadas a assinarem documentos representando-as.

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

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO HORÁRIO DE TRABALHO**

Fica estabelecida que a carga horária de trabalho de Segunda à sexta-feira, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARAGRAFO ÚNICO** – Havendo necessidade, as empresas poderão ajustar trabalho aos sábados, desde que não ultrapasse a jornada legal de 44 horas semanais.

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

As empresas poderão ajustar com os empregados a prorrogação ou redução da jornada de trabalho, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias, podendo, ainda, na forma do artigo 61 da CLT, exceder do limite legalmente convencionado (10 horas) na ocorrência de necessidade imperiosa, com a respectiva compensação ou remuneração na forma estabelecida neste acordo.

**§1º** As empresas que instituírem o banco de horas, onde serão anotadas todas as horas faltantes ou excedentes à jornada normal diária, deverão proceder à respectiva compensação no prazo máximo de 12 (doze) meses. Após este período o saldo do banco de horas deverá ser pago, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal e 100% nas horas laboradas em domingos e feriados.

**§2º** No banco de horas serão computados também os atrasos ocorridos no mês, bem como toda e qualquer falta que decorra de situações não previstas no artigo 473 da CLT, podendo as horas ou dias não trabalhados serem compensados ou descontados, abatendo do saldo acumulado no banco de horas, o que não isentará o empregado da sanção disciplinar correspondente.

**§3º** Caso no final do mês, em razão da redução da jornada, não tenha o empregado atingindo a carga horaria mensal, fica assegurado ao empregado o recebimento do salário integral, com lançamento das horas faltantes no banco de horas, na forma de débito.

**§4º** Para as horas trabalhadas sobre regime de compensação será dispensado o acréscimo de salário, e os domingos e feriados não entram no regime de compensação.

**§5º** A empresa poderá prorrogar a jornada de trabalho dos empregados que exercem suas atividades em ambientes insalubres sem que seja necessária licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho de acordo com o que preconiza a Lei 13.467/17 no Art. 611-A, inciso XIII.

**§6º** Fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho nas atividades insalubres, caso exista necessidade de realização de horas extras, observados os limites legais.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIOS PARA DESCANSO E/OU ALIMENTAÇÃO**

As empregadoras são, desde logo, autorizadas a dilatar, reduzir e/ou fracionar o intervalo de uma hora previsto no art. 71, da CLT e a fracionar o tempo de 15 minutos previsto no respectivo parágrafo 1º, desde que os empregados não trabalhem ininterruptamente e não fiquem sem intervalo suficiente para alimentação. (GARANTIR O INTERVALO MÍNIMO DE 30 MINUTOS)

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A concessão parcial do intervalo para refeição e descanso, implica no pagamento de natureza indenizatória apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal suprimida.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS FALTAS ABONADAS**

O empregado poderá se ausentar do trabalho sem prejuízo de seu salário ou de outros benefícios, da seguinte forma:

- I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III – por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- IV – por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- VI – No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei no 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;

X – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO**

Os trabalhadores poderão exercerem sua jornada de trabalho em regime de turno ininterrupto de revezamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** DA JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA DE 08 (OITO) HORAS Fica acordado entre as partes que, uma vez estabelecida jornada de trabalho superior a seis horas diárias por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos ao regime de turno de revezamento não têm o direito ao pagamento da sétima e oitavas horas como extras”.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** As partes acordam que a FTIAEG, quando solicitada, até no prazo máximo de 60 dias, comparecerá na sede das empresas no intuito de realizar Assembleia com a categoria dos trabalhadores da indústria, para deliberação ou não do turno ininterrupto de revezamento dentro dos padrões exigidos em lei, na forma do art. 60, CLT.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TROCA DE FERIADOS**

Fica facultado às empresas a possibilidade de substituição do trabalho em dia de feriado por folga em outro dia útil, aplicada total ou parcialmente a seus empregados.

§ 1º – A compensação será efetuada na proporção de um dia de trabalho por um dia de folga, ou seja, a troca será realizada na razão de 1 (um) para 1 (um).

§ 2º – Caso o feriado não seja objeto de compensação, mas sim efetivamente trabalhado, o pagamento da remuneração correspondente será realizado em dobro, nos termos da legislação vigente.

§ 3º – Fica vedada a compensação ou troca nos seguintes feriados: 1º de Maio (Dia do Trabalhador), 25 de dezembro (Natal), 01 de janeiro (confraternização universal), 12 de outubro (padroeira do Brasil), 02 de novembro (finados).

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

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ÁGUA POTÁVEL/SANITÁRIOS E VESTUÁRIOS**

As empresas fornecerão água potável, sanitários e vestiários a todos os trabalhadores no seu local de trabalho.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO USO DO UNIFORME**

Se as empresas acordantes exigirem o uso obrigatório de uniformes, terão obrigatoriamente que fornecê-los gratuitamente, tanto por força da presente Convenção, quanto por força de lei.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO ATESTADO MÉDICO**

Para atender fins previdenciários, a empresa aceitará atestados médicos e odontológicos.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

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

**§1º** A contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal tem como principal finalidade viabilizar a implementação da negociação coletiva, compartilhando os custos por toda a categoria representada, independentemente da empresa ser associada ou não ao **SINCAL**.

**§2º** O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria **com valor único de R\$ 12.000,00 (doze mil reais)**, podendo ser parcelados no máximo em 4 (quatro) parcelas.

**§3º** Será direcionado 20% (vinte por cento) do valor total da guia para a Federação das Indústrias do Estado de Goiás para que ocorra a recomposição da autonomia financeira do sistema sindical.

**§4º** No caso de a empresa possuir matriz fora do Estado de Goiás e filiais localizadas na base de representação do **SINCAL**, o recolhimento da contribuição assistencial patronal/contribuição

de fortalecimento sindical será realizado por cada filial, com o valor calculado com base no faturamento individual de cada uma delas.

**§5º** O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo **SINCAL ou FIEG**, com vencimento para o dia **15 do mês de julho de 2025**. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição deverá enviar Email ([sincal@fieq.com.br](mailto:sincal@fieq.com.br)) para o **SINCAL** para que ocorra a negociação.

**§6º** A ausência do pagamento da guia no prazo determinado resultará em uma multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por cada mês de atraso.

**§7º** A falta de arrecadação da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical resultará na ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano, devido à falta de receita para financiar o processo de negociação.

**8º** Na assembleia geral extraordinária foi ainda garantido que as empresas não associadas e que não concordam com o pagamento da contribuição assistencial possam confeccionar documento referente a carta de oposição da referida contribuição tendo prazo comum de 10 (dez) dias corridos a partir da inserção da convenção coletiva no mediador do site do Ministério do Trabalho e Emprego para se opor ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição devidamente assinada pelo diretor da empresa e diretamente no **SINCAL** nos seguintes horários: 09:00 às 12:00 horas e 14:00 às 17:00 horas ou por email [sincal@fieq.com.br](mailto:sincal@fieq.com.br).

**§9º** A título de divulgação o sindicato o **SINCAL** deverá publicar em seu site (página principal) comunicado a respeito da abertura do prazo de oposição ao pagamento da contribuição.

**§10º** As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 8º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial.

**§11º** As empresas que fazem parte do quadro associativo do **SINCAL** e contribuem mensalmente para manutenção do **SINCAL** ficarão isentas da cobrança e pagamento da contribuição assistencial.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES**

As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento de seus empregados, associados ou não ao ente Sindical signatário e representante da classe laboral, a contribuição assistencial devidamente aprovada em assembleia geral, nos termos do art. 545 da CLT, equivalente a 02 (dois) dias do salário base do trabalhador, a ser paga em 02 (duas) parcelas mensais e consecutivas, cada uma proporcional a 3,33% (três inteiros e trinta e três centésimos por cento) do salário base do trabalhador, nos meses de **junho e julho de 2025**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas efetuarão o recolhimento da contribuição assistencial e repassarão ao ente Sindical laboral, em guias próprias a serem fornecidas exclusivamente por este, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do efetivo desconto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É assegurado o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, devendo os trabalhadores interessados manifestarem-se pessoalmente, individualmente e formalmente ao ente Sindical laboral.

I) A carta individual de oposição ao desconto da contribuição assistencial deverá ser assinada e redigida de próprio punho pelo trabalhador interessado, devendo ser entregue na sede da entidade Sindical laboral signatária em horário comercial (das 8h às 17h), pessoalmente, no endereço Rua Barão de França, nº 591, quadra 18, lote 06, Bairro Esplanada do Anicuns, Goiânia, Goiás, CEP: 74.433-040, por AR ou através de digitalização da carta e envio ao e-mail [murillo@ftiaeg.com.br](mailto:murillo@ftiaeg.com.br), em até 10 (dez) dias corridos após a data de inserção do presente instrumento coletivo no site da entidade sindical laboral pelo link <https://ftiaeg.com.br/convencoes-coletivas-de-trabalho/>

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

III) Deverá o ente Sindical comunicar à empresa os nomes dos trabalhadores que apresentem oposição, desde que preenchidos os requisitos da presente cláusula, para que não seja descontado destes a contribuição assistencial.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será devida contribuição assistencial por todos os trabalhadores admitidos após a assembleia geral que a instituiu e que sejam contemplados pelo presente instrumento coletivo de trabalho, resguardado o direito de oposição que deverá ser apresentado, nos termos da presente cláusula, em até 10 (dez) dias corridos após a data de seu registro nos quadros da empresa.

I) As empresas deverão comunicar aos trabalhadores admitidos a previsão de desconto da contribuição assistencial, o direito de oposição e seus requisitos.

II) As empresas efetuarão o desconto da contribuição assistencial, nos termos do *caput* da presente cláusula, no mês posterior e seguintes ao da admissão do trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO: Não ocorrendo o desconto em folha de pagamento da contribuição assistencial, nos prazos estipulados, dos trabalhadores que não apresentarem carta de oposição válida, deverá a empresa arcar, integralmente e exclusivamente, com as contribuições inadimplidas, sendo vedado o seu desconto extemporâneo dos trabalhadores afetados.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas fornecerão ao ente Sindical laboral lista constando nome e salário dos respectivos trabalhadores cuja contribuição assistencial tenha sido descontada, nos termos do Precedente Normativo nº 41 do TST, assim como o valor total da folha de pagamento e o número total de trabalhadores que compõem os quadros da empresa nos meses solicitados.

I) As empresas fornecerão ao ente Sindical laboral, quando solicitado por este e inerente ao ano de incidência da contribuição assistencial, a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), os CAGED's mensais (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) e documentos do eSocial.

PARÁGRAFO SEXTO: Limitados aos dados referidos na presente cláusula, necessários ao seu efetivo cumprimento, fica a empresa autorizada a compartilhar os dados pessoais dos

trabalhadores representados no presente Instrumento Coletivo de Trabalho com a entidade Sindical signatária, que deverá atuar no tratamento dos dados recebidos em conformidade com a legislação vigente sobre proteção de dados pessoais, em especial a Lei 13.709/2018, e as determinações de órgãos reguladores e fiscalizadores sobre a matéria.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O presente instrumento coletivo de trabalho não trata de contribuição confederativa, reconhecendo as partes a inaplicabilidade da Súmula 666 e da Súmula Vinculante 40, ambas do STF, sendo instituída a contribuição assistencial, autorizada pelo art. 513, “e”, da CLT, pela assembleia geral dos trabalhadores e pelo entendimento consagrado no julgamento do tema 935, de repercussão geral, do STF.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O recolhimento extemporâneo da contribuição assistencial ensejará aplicação de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor inadimplido, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, calculados “*pro rata die*” desde a data do vencimento até a data da efetiva liquidação, e correção monetária apurada pela variação do INPC (Índice Nacional de Preço ao Consumidor) acumulado no período.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CUMPRIMENTO/ DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

As partes se comprometem a cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em todos os seus termos e condições. Durante o prazo de vigência da presente Convenção, ficam as partes comprometidas a discutirem e aperfeiçoarem o presente acordo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A Federação será competente para propor ação de cumprimento em nome dos empregados, no que diz respeito às cláusulas da presente Convenção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na hipótese de descumprimento da presente Convenção, em observância às regras do artigo 613, inciso VIII da CLT, pelas partes convenientes, fica estipulada multa na razão de 2% (dois por cento) a incidir sobre o menor salário da categoria, por trabalhador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA APLICAÇÃO RETROATIVA DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As partes fixam os efeitos retroativos à vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, as cláusulas aqui pactuadas serão aplicadas a partir do dia 01 de maio de 2025.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO FORO**

É a Justiça do Trabalho competente para apreciação de toda e qualquer reclamação trabalhista, oriunda da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, seja o postulante o próprio

interessado, ou seja, o substituto processual, face ao (art. 625) do mesmo diploma legal e normas ajustadas nesta Convenção.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos componentes da classe e da categoria.

  
PEDRO LUIZ VICZNEVSKI  
Presidente

FEDERACAO TRABALHADORES NA INDUST EST GO TO E DF

FTIAEG TO DF  
FEDERACAO DOS  
TRABALHADORES NA  
S NA  
INDUS:01638535  
000155

Assinado de forma  
digital por FTIAEG TO DF  
FEDERACAO DOS  
TRABALHADORES NA  
INDUS:01638535000155  
Dados: 2025.05.27  
09:05:15 -03'00'

NILO BERNARDINO GOMES  
Presidente

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CALCÁRIO, CAL E DERIVADOS DOS ESTADOS DE  
GOIAS, TOCANTINS E DISTRITO FEDERAL