

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DO ESTADO DE GOIÁS**, CNPJ n. 01.658.152/0001-49, neste ato representado por seu Presidente **VILSON DE LIMA PAES** e **SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS DO ESTADO DE GOIÁS**, CNPJ n. 01.640.549/0001-03, neste ato representado por seu Presidente, **ELVIS ROBERSON PINTO** celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

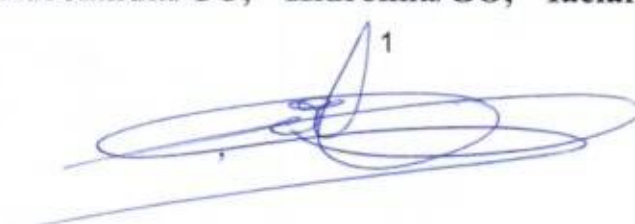
**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados nas Indústrias de Calçados**, com abrangência territorial em **Abadia de Goiás/GO, Abadiânia/GO, Acreúna/GO, Adelândia/GO, Água Fria de Goiás/GO, Água Limpa/GO, Águas Lindas de Goiás/GO, Alexânia/GO, Aloândia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Alvorada do Norte/GO, Amaralina/GO, Americano do Brasil/GO, Amorinópolis/GO, Anápolis/GO, Anhanguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida de Goiânia/GO, Aparecida do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Araçu/GO, Aragarças/GO, Aragoiânia/GO, Araguapaz/GO, Arenópolis/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista de Goiás/GO, Bom Jardim de Goiás/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Bonópolis/GO, Brazabrantes/GO, Britânia/GO, Buriti Alegre/GO, Buriti de Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira Alta/GO, Cachoeira de Goiás/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caçu/GO, Caiapônia/GO, Caldas Novas/GO, Caldazinha/GO, Campestre de Goiás/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre de Goiás/GO, Campo Limpo de Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Castelândia/GO, Caturaí/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Chapadão do Céu/GO, Cidade Ocidental/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Colinas do Sul/GO, Córrego do Ouro/GO, Corumbá de Goiás/GO, Corumbáiba/GO, Cristalina/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/GO, Davinópolis/GO, Diorama/GO, Divinópolis de Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela do Norte/GO, Faina/GO, Fazenda Nova/GO, Firminópolis/GO, Flores de Goiás/GO, Formosa/GO, Formoso/GO, Gameleira de Goiás/GO, Goianápolis/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiás/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Guapó/GO, Guaraíta/GO, Guarani de Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorá/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO,**

1



Indiara/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Ipiranga de Goiás/GO, Iporá/GO, Israelândia/GO, Itaberaí/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itajá/GO, Itapaci/GO, Itapirapuã/GO, Itapuranga/GO, Itarumã/GO, Itauçu/GO, Itumbiara/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Jesúpolis/GO, Joviânia/GO, Jussara/GO, Lagoa Santa/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Luziânia/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Maurilândia/GO, Mimoso de Goiás/GO, Minaçu/GO, Mineiros/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre de Goiás/GO, Montes Claros de Goiás/GO, Montividiu do Norte/GO, Montividiu/GO, Morrinhos/GO, Morro Agudo de Goiás/GO, Mossamedes/GO, Mozarlândia/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Glória/GO, Nova Iguaçu de Goiás/GO, Nova Roma/GO, Nova Veneza/GO, Novo Brasil/GO, Novo Gama/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouro Verde de Goiás/GO, Ouvidor/GO, Padre Bernardo/GO, Palestina de Goiás/GO, Palmeiras de Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Panamá/GO, Paranaiguara/GO, Paraúna/GO, Perolândia/GO, Petrolina de Goiás/GO, Pilar de Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Piranhas/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Planaltina/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Porteirão/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Professor Jamil/GO, Quirinópolis/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rio Quente/GO, Rio Verde/GO, Rubiataba/GO, Sanclerlândia/GO, Santa Bárbara de Goiás/GO, Santa Cruz de Goiás/GO, Santa Fé de Goiás/GO, Santa Helena de Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santa Rita do Novo Destino/GO, Santa Rosa de Goiás/GO, Santa Tereza de Goiás/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, Santo Antônio da Barra/GO, Santo Antônio de Goiás/GO, Santo Antônio do Descoberto/GO, São Domingos/GO, São Francisco de Goiás/GO, São João da Paraúna/GO, São João d'Aliança/GO, São Luís de Montes Belos/GO, São Luiz do Norte/GO, São Miguel do Araguaia/GO, São Miguel do Passa Quatro/GO, São Patrício/GO, São Simão/GO, Senador Canedo/GO, Serranópolis/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio d'Abadia/GO, Taquaral de Goiás/GO, Teresina de Goiás/GO, Terezópolis de Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Turvelândia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutai/GO, Valparaíso de Goiás/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO, Vila Boa/GO e Vila Propício/GO.



### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL DA CATEGORIA

O piso mínimo da categoria fica estabelecido em **R\$ 1.738,40** (mil setecentos e trinta e oito reais e quarenta centavos) a partir de 01 de abril de 2026.

§1º O empregado que não tem experiência na categoria poderá ganhar o salário-mínimo

2



do Governo Federal em um período de 12 (doze) meses. Ficando o empregador e o empregado abrangido por esse parágrafo a livre negociação de melhorias de salários nesse período de 12 (doze) meses.

§2º Estão excluídos desta garantia os aprendizes, na forma da lei.

§3º Os salários normativos desta cláusula aplicam-se aos empregados com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

### **Reajustes salariais**

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

Os salários beneficiários por essa convenção coletiva serão reajustados, em primeiro de abril de 2026, com 3.77% valor do INPC acumulado do período, acrescido de 2,23% de ganho real, somando-se o valor de 6% de reajuste salarial que deverá ser calculado sobre os salários vigentes em 01 de abril de 2025.

§1º Poderá o empregador descontar as antecipações salariais.

§2º Os empregados admitidos após 1º de maio de 2025 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão mensal de 1/12 avos, a contar do mês de admissão, observado o previsto no caput dessa cláusula.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA QUINTA – DO ADICIONAL DE ASSIDUIDADE**

As empresas por sua liberalidade poderão conceder aos empregados que preencherem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula, adicional mensal decorrente da assiduidade no valor mínimo correspondente a 3% (trez por cento) do piso salarial de cada categoria descrito na presente convenção coletivo.

§1º Para fazer jus ao adicional 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.

§2º Sendo o adicional 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.

3



§3º Para aferição do direito do empregado ao adicional ora estabelecido, as empresas deverão manter controle diário de frequência - mecânico, manual, eletrônico ou outros sistemas alternativos - presumindo-se na inexistência de tais controles, será devido o adicional de Assiduidade.

§5º O adicional de Assiduidade não 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.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DA PREMIAÇÃO**


As empresas por sua liberalidade poderão conceder aos empregados premiação com o objetivo de estimular a produtividade e o desempenho excepcional dos empregados nas indústrias de calçados, promovendo a competitividade e inovação no setor, conforme delineado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelas modificações introduzidas pela reforma trabalhista.

§1º Entende-se por prêmio a liberalidade concedida pelo empregador aos empregados ou grupos de empregados, em forma de bens, serviços ou valores monetários, como reconhecimento por desempenho superior ao ordinariamente esperado nas suas atividades, não constituindo salário nem integrando a remuneração para fins de encargos trabalhistas e previdenciários.

§2º O desempenho excepcional será avaliado com base em critérios objetivos, tais como: qualidade do trabalho desempenhado; produtividade; iniciativa e proatividade; criatividade e inovação aplicadas; capacidade de resolução eficiente de problemas; comprometimento com os resultados e metas da empresa.

§3º Os prêmios serão concedidos de acordo com critérios de performance claramente estabelecidos e comunicados previamente aos empregados por escrito. Estes critérios serão revisados por semestre para assegurar que reflitam as metas de desempenho relevantes para a empresa e para o setor.

§4º Os prêmios serão concedidos com uma frequência máxima de quatro vezes por ano civil e uma vez por trimestre civil, para evitar a caracterização de habitualidade que possa alterar sua natureza jurídica de não salarial conforme definido pela CLT e reiterado pela jurisprudência relevante.

A large, stylized handwritten signature in blue ink is centered at the bottom of the page. To its right, there is a smaller, simpler handwritten checkmark or signature in blue ink.

§5º A cada ciclo de premiação, o empregador documentará e divulgará os critérios de avaliação de desempenho, garantindo transparência no processo de concessão dos prêmios. Tal documentação será mantida como medida de proteção contra possíveis questionamentos legais.

§6º Conforme a legislação vigente, os valores atribuídos a título de prêmios não se incorporam ao contrato de trabalho dos empregados e não são base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

§7º Esta cláusula de premiação é estabelecida com a intenção de alinhar os interesses dos empregados com os objetivos estratégicos da empresa, dentro do marco legal vigente, visando a melhoria contínua do desempenho e a sustentabilidade econômica do setor de indústrias de calçados.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – DA AJUDA DE CUSTO (DO REEMBOLSO)**

As empresas por sua liberalidade poderão conceder aos empregados ajuda de custo aos empregados, independentemente de seu valor, sem natureza salarial, portanto, a ajuda de custo não integrará a remuneração do empregado e não será considerada no cálculo das verbas trabalhistas

§1º Consideram-se ajudas de custo os valores pagos ao empregado exclusivamente para o reembolso de despesas comprovadamente realizadas pelo empregado para o desempenho de suas funções, sem caráter remuneratório, não se incorporando ao salário nem constituindo base para incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

§2º O empregado deverá apresentar comprovantes das despesas efetuadas dentro de um prazo de 30 dias após a ocorrência da despesa. Apenas serão reembolsadas as despesas que estiverem diretamente relacionadas com as atividades de trabalho e previamente autorizadas pelo empregador.

§3º A ajuda de custo será paga mediante reembolso após a apresentação dos comprovantes de despesas. O empregador poderá, a seu critério, optar por fornecer adiantamentos para despesas previstas, os quais deverão ser regularizados com a apresentação dos comprovantes dentro do prazo estipulado.

§4º As ajudas de custo não serão pagas de forma habitual ou automática. Cada pagamento será vinculado a uma necessidade específica de trabalho e deverá ser justificado e aprovado conforme as políticas da empresa.

#### **CLÁUSULA OITAVA – DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

5



Fica estabelecido que os empregados terão direito ao pagamento de 1% (um por cento) sobre o seu salário a cada ano de trabalho completado na mesma empresa, a título de adicional por tempo de serviço.

**§ÚNICO:** Fica estabelecido um teto máximo de 10% (dez por cento) do adicional por tempo de serviço.

### **CLÁUSULA NONA - DO VALE TRANSPORTE**

As empresas da categoria comprometem-se a fornecer auxílio-transporte para facilitar o deslocamento dos seus empregados entre suas residências e o local de trabalho.

**§1º** O auxílio-transporte é concedido exclusivamente para fins de deslocamento do empregado ao trabalho e não possui caráter salarial, não se integrando à remuneração para qualquer finalidade.

**§2º** O auxílio-transporte será custeado:

- a) pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.
- b) pelo empregador, no que exceder à parcela referida no inciso anterior.

**§3º** O auxílio será disponibilizado mensalmente junto ao pagamento dos salários, e o desconto aplicável ao empregado não excederá 6% de seu salário base, em conformidade com a legislação sobre o vale-transporte.

**§4º** Caso o empregado tenha falta injustificada o valor do vale transporte poderá ser descontado no mês seguinte, na proporção 1/30.

### **CLÁUSULA DÉCIMA- DO AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

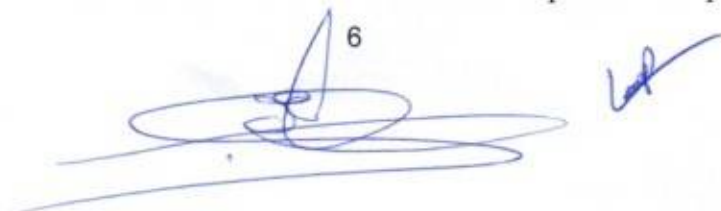
As empresas poderão conceder auxílio combustível aos empregados da indústria de calçados que utilizam veículo próprio para o deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa, substituindo o vale-transporte tradicionalmente oferecido para transporte público.

**§1º** Terão direito ao auxílio combustível os empregados que optem voluntariamente pela substituição do vale-transporte pelo auxílio combustível.

**§2º** O auxílio combustível tem caráter indenizatório. Não integra o salário do empregado nem constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

**§3º** O valor será definido com base na média de distância percorrida pelo empregado e os

6



preços médios do combustível, assegurando que o montante seja suficiente para cobrir os gastos com combustível para o deslocamento casa-trabalho-casa.

§4º O auxílio será disponibilizado mensalmente junto ao pagamento dos salários, e o desconto aplicável ao empregado não excederá 6% de seu salário base.

§5º Caso o empregado tenha falta injustificada o valor do auxílio combustível poderá ser descontado no mês seguinte, na proporção 1/30.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO CAFÉ DA MANHÃ ou LANCHE A TARDE**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, diariamente, um café da manhã ou um lanche com cardápio e horário a critério do empregador, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos empregados.

§1º O tempo dispensado ao lanche ou desjejum, no início da jornada de trabalho, não será caracterizado tempo a disposição do empregador.

§2º O café da manhã será disponibilizado de 30 a 05 minutos antes do início da jornada de trabalho.

§3º O café da manhã e lanche da tarde fornecidos pelos empregadores na forma prevista nesta cláusula não integrará o salário do empregado para quaisquer efeitos.

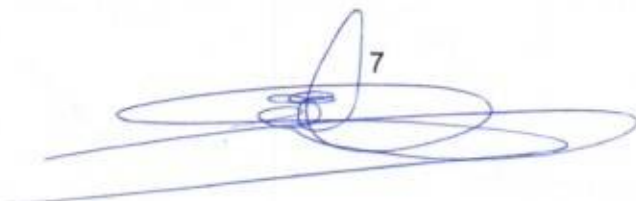
#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Fica estabelecido o fornecimento de auxílio-alimentação no valor mínimo de R\$ 300,00 (trezentos) reais e no máximo de 600,00 (seiscentos) reais ao mês, a partir de primeiro de abril de 2026 a todos os trabalhadores (contratados) da categoria, disponibilizando aos empregados nos seus respectivos pagamentos (contracheques), ticket ou cartão de crédito/débito eletrônico.

§1º Os empregadores poderão descontar até R\$ 5,00 (cinco) reais do auxílio alimentação.

§2º Para ter direito a esse benefício os empregados deverão cumprir os seguintes requisitos:

- a) comprovar ausência de faltas injustificadas durante o mês,



b) ter experiência mínima de 03 (três) meses na categoria.

§3º Os empregadores que fornecerem alimentação (marmiteix, restaurante próprio ou restaurante conveniado) ficam desobrigados do pagamento do auxílio-alimentação.

§4º O auxílio alimentação possui natureza indenizatória, ou seja, não incorpora na remuneração do empregado e será disponibilizado mensalmente junto ao pagamento dos salários.

§5º Caso o empregado tenha falta injustificada o valor do auxílio alimentação poderá ser descontado no mês seguinte, na proporção 1/30.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

Em caso de morte do empregado, a empresa concederá a título de ajuda funerária, à pessoa de direito da família do falecido, mediante atestado de óbito, um salário-mínimo e meio.

§1º Para as empresas que possuem seguro de vida em grupo, com a pré com concordância 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.

§2º Caberá exclusivamente aos dependentes ou familiares de falecida acionar a seguradora após a ocorrência do sinistro para receber as orientações necessárias e a relação de funerárias conveniadas.

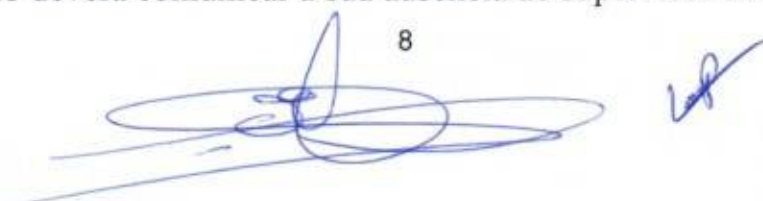
§3º O empregado interessado em associar-se ao sindicato laboral deverá preencher a ficha de associação em anexo e enviar ao sindicato dos empregados

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ATESTADOS DE SAÚDE**

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

§1º As faltas amparadas por atestados de saúde (médicos ou odontológicos) são justificadas, nao sofrendo descontos na remuneração.

§2º O empregado deverá comunicar a sua ausência ao supervisor ou ao departamento de



recursos humanos no primeiro dia de afastamento. O atestado de saúde deve ser entregue em até 48 horas após a ausência, podendo ser apresentado em formato físico ou digital, garantindo que todas as informações estejam legíveis e autenticadas conforme a legislação vigente. Salvo motivo justificado como internação ou impossibilidade de comunicação.

§3º O atestado de saúde deverá incluir:

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

§4º A empresa reserva-se o direito de verificar a autenticidade do atestado médico. Em caso de suspeitas de irregularidade, poderá ser solicitada a confirmação com o profissional ou instituição emissora. Atestados considerados fraudulentos podem levar a medidas disciplinares, incluindo demissão por justa causa conforme estipulado pelas leis trabalhistas e penais.

§5º Todas as informações relacionadas aos atestados médicos devem ser tratadas com a máxima confidencialidade e conforme LGPD, respeitando a privacidade do empregado e as normas éticas relacionadas à informação médica.

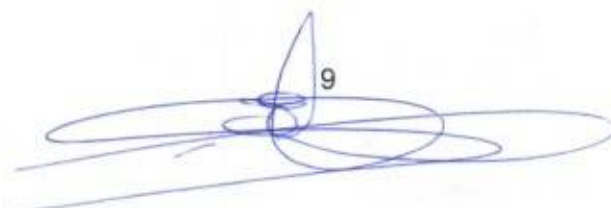
§6º O atestado médico oriundo de consulta virtual não será aceito como falta justificada, não sendo, portanto utilizado para abono de falta.

§7º Se o empregado faltar ao trabalho e não apresentar qualquer justificativa ou documento que prove o motivo de sua falta, o empregador além de descontar o dia e o DSR, poderá adverti-lo, suspendê-lo ou até despedi-lo por justa causa em caso de reincidência, a depender de cada caso concreto.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO ATESTADO DE COMPARECIMENTO

A empresa não é obrigada a abonar as faltas mediante atestado de comparecimento, pois a declaração de comparecimento não equivale a atestado de saúde (médico ou odontológico) a fim de justificar falta diária, pois a ausência só é aceita quando um atestado de saúde declara a impossibilidade de que o paciente execute suas atividades.

9



§1º O atestado de comparecimento serve apenas para justificar a ausência do empregado no período determinado no atestado, isentando o empregado das punições previstas em lei.

§2º A empresa, por sua liberalidade, poderá recepcionar o atestado de comparecimento. Porém, para tanto, o atestado de comparecimento deve conter a data e horário de atendimento do empregado, a fim de que sejam abonadas as horas correspondentes ao período de ausência, acrescidas do tempo razoável de deslocamento entre o local de trabalho e o estabelecimento de saúde.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DO ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO**

A empresa não é obrigada a abonar as faltas mediante atestado de acompanhamento, com exceção aos seguintes casos:

- a) até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira;
- b) para acompanhar filho de até 12 (doze) anos ou portador de necessidade especial, cônjuge e pais (com idade superior a 60 anos) em consulta médica;
- c) no caso de empregadas gestantes, dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

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

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

§2º A homologação do termo de quitação anual será realizada com a assistência do Sindicato dos empregados mediante agendamento prévio e pagamento de uma taxa de homologação de R\$ 40,00 (quarenta) reais.

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

§4º A empresa interessada no termo de Quitação Anual deverá encaminhar a documentação necessária para o Sindicato laboral no prazo de 10 (dez) dias uteis de antecedência.

**Contrato de Trabalho**  
**Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões contratuais de empregados poderão, a critério do empregador, ser homologadas pelo Sindicato Laboral.

§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 assistência/homologada da rescisão de contrato de trabalho / TRCT será feita no Sindicato Laboral.

§3º As empresas ficam autorizadas a efetuar o pagamento dos acertos rescisórios com depósito na conta corrente do empregado e/ou cheque, de emissão própria, que não poderá ser cruzado e desde que aceito pelo empregado.

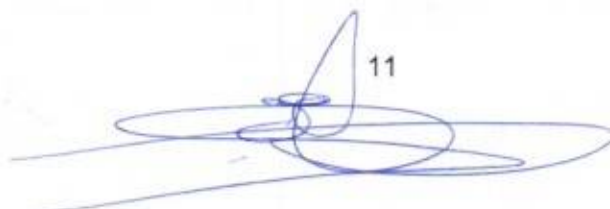
§4º O valo da homologação é R\$ 60,00 (sessenta reais) que será vertido para o Sindicato laboral.

§5º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato, nos termos do §6º do Artigo 477 da CLT.

§6º Para homologação de rescisão de contrato de trabalho no sindicato laboral é obrigatório a apresentação dos seguintes documentos:

- a) carta de preposto, conforme Súmula 377 do TST, 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;*

11



- 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 Empregado;
- h) extrato atualizado de ocorrências do FGTS;
- i) chave de identificação para saque do FGTS;
- j) guia de seguro desemprego;
- l) ficha ou livro de registro de empregados, atualizado.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio fica estabelecido que em caso de Dispensa Sem Justa Causa o empregado deverá cumprir no máximo 30 (trinta) dias, sendo que os demais dias adquiridos pela proporcionalidade do aviso decorrente do seu tempo de serviço deverão ser indenizados pela empresa.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO USO DO TELEFONE CELULAR**


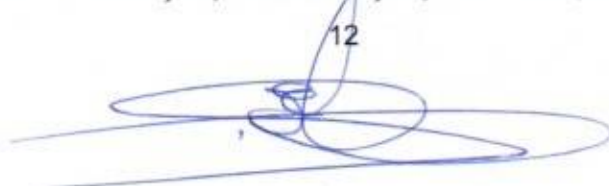
Por motivo de segurança e para evitar acidente, fica proibido o uso do aparelho celular particular no ambiente de trabalho durante o expediente, isso porque interferências durante a prestação dos serviços podem gerar, além da interrupção do serviço prestado e eventual desatenção do empregado, acidentes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

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

12



### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecida a carga horária de Segunda a Sexta-feira, perfazendo **44** (quarenta e quatro) horas semanais, ficando sua aplicação diária a critério da empresa em acordo com seus empregados, respeitando os limites de descanso e de alimentação, exceto às empresas que trabalham por turnos.

**§único:** O que ultrapassar o limite acima será considerado como hora extra e será pago com o acréscimo de **50% (cinquenta por cento)** em relação à hora normal, e **100% (cem por cento)** às trabalhadas em dias de domingo e feriado.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA**

As empresas poderão dispensar o acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, via regime de Banco de Horas, na proporção de uma por uma, de maneira que não exceda, no período máximo de 01 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos da legislação vigente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO CARGA HORÁRIA REDUZIDA**

As empresas poderão contratar empregados com carga horária reduzida conforme o determinado na OJ 358 (Orientação Jurisprudencial da SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho.

**§único:** Na contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS FERIADOS**

O feriado que cair na terça ou quinta fica o empregado e empregador livre para negociar a compensação da segunda ou sexta feira, efetuando uma consulta que prevalecerá a decisão de **51%** (cinquenta e um por cento) dos seus empregados.

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

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de horas/dias úteis intercalados com domingos e feriados legais, ou entre fins de semana, carnaval, Natal e

Ano Novo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO ELETRÔNICO**

As partes acordam, de acordo com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que a Empregadora poderá adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada via coletor de dados.

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

§2º Por conveniência das partes, fica estipulada a hipótese de dispensa do registro ou anotação dos intervalos para refeição, desde que garantido 30 minutos, sendo os mesmos prenotados ou gerados eletronicamente nos cartões de ponto.

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

### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO ENTRE JORNADA**

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

§1º A redução para intervalo de refeição e descanso na forma prevista no caput desta cláusula acarretará a redução de forma proporcional no início ou final da jornada de trabalho.

§2º As empresas poderão desobrigar os empregados do registro do horário de intervalo para refeição e descanso, no cartão de ponto, desde que solicitado por este, ou, em substituição, assinalar no cartão de ponto o referido intervalo.

### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA- INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingo, dia de compensação de repouso semanal e feriado legal ou nos 02 (dois) dias que o antecedem.

**§único:** Com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

### **Saúde e Segurança do Empregado Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA- DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

Os EPI são de uso obrigatório e serão fornecidos gratuitamente aos empregados, que deverão usá-los sob pena de suspensão, aplicação de multa e dispensa por justa causa, conforme a gravidade da infração.

§1º O empregador deve fornecer gratuitamente o EPI, com certificado de aprovação;

§2º O empregador deve orientar os empregados sobre a colocação da forma correta do EPI fornecido. E o empregado deve seguir as orientações e procedimentos fornecidos pela empresa sobre o uso do EPI.

§3º O Equipamento de proteção individual (EPI) danificado ou extraviado com culpa exclusiva do empregado pode ser cobrado e descontado no salário do empregado.

4º O empregado deve comunicar imediatamente o empregador acerca do extravio ou estrago de EPI ou insumos.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO UNIFORMES**

Quando fornecido, os uniformes são de uso obrigatório. Sendo que o seu fornecimento será feito de forma gratuita aos empregados, que deverão usá-los sob pena de suspensão, aplicação de multa e dispensa por justa causa, conforme a gravidade da infração.

§1º A responsabilidade pela guarda e conservação do uniforme recebido é do empregado, caso haja perda ou desvio, o mesmo terá que ressarcir outra peça nova.

§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 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.

15



§4º É dever de o empregado devolver o uniforme no ato do seu desligamento da empresa, sob pena de multa do valor do uniforme que será descontado na rescisão do contrato.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA SINDICALIZAÇÃO**

Fica assegurado aos representantes do Sindicato Laboral o direito de manterem contato com os empregados das empresas, em data e horário previamente acordados com a direção da empresa, a fim de intensificar a sindicalização, além da concessão de ampla liberdade de divulgação da presente convenção e de outros informativos de interesse da categoria.

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS MEMBROS DA DIRETORIA**

Os empregados membros efetivos da Diretoria do Sindicato são facultados retirar-se do serviço uma vez por mês, 02 (duas) horas antes de encerrar o expediente, sem prejuízo em relação ao seu salário, para dar expediente no Sindicato.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – TAXA NEGOCIAL LABORAL**

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 **6,66%** (seis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) do salário base do trabalhador, a ser paga em 2 (duas) parcelas mensais, cada uma **limitada a R\$ 120,00** (cento e vinte reais) e proporcional a 3,33% (três inteiros e trinta e três centésimos por cento) do salário base do trabalhador, **nos meses de maio e novembro do ano de 2026.**

**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 12:00h e das 13:00h às 17h**), pessoalmente, no endereço Rua Barão de França, nº 591, quadra 18, lote 06, Bairro Esplanada do Anicuns, Goiânia, Goiás, CEP nº 74.433-040, por AR ou através de digitalização da carta e **envio ao e-mail contato@sticalcados-go.com.br**, em até 8 (oito) dias corridos após a data de inserção do presente instrumento coletivo no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho do MTE (sistema mediador).

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, o nome da empresa e CNPJ à qual possui vínculo trabalhista.

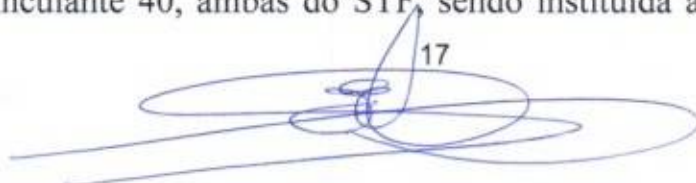
III) Deverá o ente Sindical comunicar à empresa os nomes dos trabalhadores que apresentem oposição, desde que preenchidos os requisitos da presente cláusula, para que não seja descontado destes a contribuição assistencial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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 QUARTO:** 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.

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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 SEXTO:** 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,

17



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 SÉTIMO:** 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.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Ocorrendo demanda judicial questionando a contribuição assistencial em que as empresas signatárias figurem no polo passivo, a entidade sindical laboral deverá obrigatoriamente participar do processo, devendo ser denunciada à lide e citada em tempo hábil para manifestar-se no prazo legal e apresentar sua defesa.

I) Ocorrendo condenação judicial da empresa para a devolução de contribuições assistenciais, a entidade sindical laboral arcará exclusivamente e integralmente com os valores a serem devolvidos;

II) Ocorrendo o cumprimento de decisão judicial, que determine a devolução das contribuições assistenciais, pelas empresas signatárias, o ente sindical laboral deverá ressarcir-las integralmente em até 30 (trinta) dias do efetivo cumprimento, observada a correção monetária fixada na decisão e desprezados os juros legais;

III) Será defeso a responsabilização exclusiva, subsidiária ou solidária do ente sindical em caso de descumprimento do caput do presente parágrafo.

#### **CLÁUSULA TRIGESMA QUARTA- TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

A taxa negocial está expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e" da CLT, sendo direcionada a elaboração, conclusão, custeio e a fiscalização do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas da base deverão efetuar o pagamento mensal conforme valor determinado na tabela abaixo.

LINHA	Número de Funcionário	VALOR (R\$)
1	ATE 10	R\$ 40,00
2	MAIS DE 10	R\$ 60,00

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A arrecadação advinda da taxa negocial do presente instrumento coletivo subsidiará a negociação do próximo ano e assim por diante, refletindo ganhos, conquistas e benefícios, em escala crescente, para as empresas da

categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A falta de arrecadação da taxa negocial determinará a ausência de representação patronal na negociação coletiva do próximo ano.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O valor a que se refere essa cláusula deverá ser pago até todo o dia 10 de cada mês, através de boleto bancário a ser emitido pelo Sindicato Patronal, e enviado via e-mail e/ou carta para todas as empresas da categoria.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A taxa negocial prevista na presente convenção coletiva é devida por todos os integrantes da categoria, ainda que não associados ao sindicato, visto que a finalidade principal da taxa negocial é oportunizar aos sindicatos convenientes a implementação das negociações coletivas, com a generalização dos custos por toda a categoria por eles representada, independentemente da condição associado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL/CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL**

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

§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 SINDICALCE

§2º O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical patronal deverá ser recolhido por todas as empresas da categoria conforme o seu capital social e indicação do valor na tabela abaixo:

<b>FAIXA</b>	<b>VALOR DO CAPITAL SOCIAL DECLARADO</b>	<b>VALOR À VISTA</b>
<b>1ª FAIXA</b>	RS0,01 a R\$49.999,99	RS500,00
<b>2ª FAIXA</b>	RS50.000,00 a R\$199.999,99	RS1.000,00
<b>3ª FAIXA</b>	RS200.000,00 a R\$1.999.999,99	RS2.000,00
<b>4ª FAIXA</b>	RS2.000.000,00 a R\$5.999.999,99	RS3.000,00
<b>5ª FAIXA</b>	RS6.000.000,00 a R\$49.999.999,99	RS4.000,00
<b>6ª FAIXA</b>	RS50.000.000,00 a R\$99.999.999,99	RS5.000,00
<b>7ª FAIXA</b>	RS100.000.000,00 – ACIMA	RS6.000,00

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

§3º O valor da contribuição assistencial patronal/contribuição de fortalecimento sindical deverá ser pago por meio de uma guia específica enviada pelo SINDICALCE, até o dia 20 de junho de 2026. Caso a empresa deseje parcelar o valor da contribuição deverá enviar Email (sindicalce@fieg.com.br) para o SINDICALCE para que ocorra a negociação podendo haver parcelamento em até 11 parcelas.

§4º No caso de a empresa possuir matriz fora do Estado de Goiás e filiais localizadas na base de representação do SINDICALCE, 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 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.

§6º 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.

§7º Na assembleia geral extraordinária foi ainda garantindo 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 site do SINDICALCE para se opor ao pagamento da contribuição assistencial e entregar a carta de oposição diretamente no SINDICALCE nos seguintes horários: 08:00 às 12:00 horas e 14:00 às 17:00 horas.

§8º As empresas que não compareceram na assembleia e não fizeram o direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo 7º da presente cláusula deverão efetuar o pagamento da contribuição assistencial, sendo elas associadas ou não.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS AÇÕES DOS SINDICATOS**

As ações dos dois sindicatos, patronal e laboral, quando disponibilizadas para as empresas pelo mesmo, deverão ser divulgadas por escrito e afixadas, em mural ou local apropriado, onde os empregados possam ler e tomar conhecimento, inclusive os materiais informativos.

**§único:** Fica assegurado aos representantes do Sindicato Laboral o direito de manterem contato com os empregados das empresas, desde que com a pauta, data e horário previamente acordado com a direção da empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO FORO**

E por estarem às partes de pleno acordo, elegem a Justiça do Trabalho para dirimirem quaisquer dúvidas e, assinam a presente Convenção para posterior arquivo e registro, no Ministério da Economia.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS REGRAS RELACIONADAS À VIGÊNCIA**

Esta convenção coletiva entrará em vigor imediatamente, independente do registro pelo Ministério da Economia.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA- DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO**


O empregador que violar qualquer dispositivo da presente Convenção ficará sujeito a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso por empregado da categoria vinculado à empresa, em favor do Sindicato que representa o empregado ou a categoria prejudicada.

**§único:** A aplicação da multa referida no caput da presente cláusula só será aplicada após notificação do sindicato laboral ao sindicato patronal. Para que o sindicato patronal notifique a empresa, a qual terá o prazo de 30 (trinta) dias para sua regularização.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DO VESTIBULAR**

O empregado que se submeter a exame de vestibular terá abonada a falta nos dias de exames, desde que comunique a empresa com antecedência mínima de 02 dias e comprove o comparecimento na data do exame.

  
VILSON DE LIMA PAES  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DO ESTADO DE GOIÁS



ELVIS ROBERSON PINTO  
Presidente  
SINDICATOS DAS INDUSTRIAS DE CALCADOS DO EST DE GOIAS

Anexo (PDF)

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