

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000522/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/07/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR037273/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.277822/2024-02  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/07/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DE GOIAS , CNPJ n. 00.015.677/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALNEY LUIZ DA ROCHA;

E

SINDICATO TRAB SERV SAUDE REDE PRIVADA DO MUNICIPIO DE GOIANIA E CIDADES CIRCUNVIZINHAS, CNPJ n. 26.619.254/0001-86, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). CLEMERSON DA COSTA PIMENTA;

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 março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Atendentes, Técnicos e Auxiliares de Laboratório, Técnicos e Auxiliares Administrativos e Serviços Gerais nos Estabelecimentos de Saúde e Odontológicos em Hospitais, Clínicas Médicas, Clínicas de Fisioterapia e Fisioterapia, Odontológicas e Veterinárias, Casas de Saúde, Cooperativas de Serviços Médicos, Estabelecimentos de Duchas, Massagens e Fisioterapia, Empresas de Prótese Dentária**, com abrangência territorial em **Aparecida de Goiânia/GO, Goiânia/GO e Senador Canedo/GO**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DA REMUNERAÇÃO**

Fica assegurado a todos os empregados, beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho um reajuste de **6% (seis inteiros por cento)**, que incidirão sobre o salário vigente em 01 de março de 2022, a vigorar a partir de 01 de março de 2023.

**Parágrafo Primeiro** – Os salários mínimos profissionais passam a ser os seguintes:

Cargos	Piso sal. atual	Com reajuste 6,00%
Recepcionista	R\$ 1.345,05	R\$ 1.425,75
Serviços Gerais	R\$ 1.320,60	R\$ 1.399,84
Técnico em Laboratório 44h		R\$ 2.286,86
Flebotomistas/Aux. Laboratório 44h		R\$ 1.456,00

**Parágrafo Segundo** – Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais referentes ao período de 01/03/2022 até a data de registro desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - Nenhum salário base poderá ter valor inferior ao piso salarial da categoria, serviços gerais com exceção de office-boy, resguardada as devidas proporções relativas à carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, cujo salário não poderá ser inferior ao mínimo nacional; e quanto aos salários administrativos, nenhum será inferior ao piso salarial da Recepcionista.

**Parágrafo Quarto** - Os salários deverão ser pagos de acordo com a lei, ou seja, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, obrigando-se as empresas a priorizar o pagamento dos salários dos seus empregados, sobrepondo esta obrigação a qualquer outra, inclusive às obrigações tributárias e previdenciárias. O sábado é dia útil para contagem do prazo para pagamento dos salários.

**Parágrafo Quinto** – O total das diferenças salariais, bem como de benefícios, oriundas do reajuste previsto nesta cláusula deverão ser pagas em até três parcelas iguais e consecutivas, a título de Abono Indenizatório nas folhas de competência de julho, agosto e setembro/2024. O montante apurado, e pago a título de abono, não integrará os salários para fins de pagamento de 13º salário e Férias do ano 2024 (ou seja, não entra para a média), bem como não compõe a base de cálculos para qualquer imposto, por se tratar de parcelas indenizatórias.

**Parágrafo Sexto** – As empresas que fizeram antecipação ou reajuste salarial para todo o período de 2023/2024, com percentual de pelo menos o INPC acumulado no período de março/2022 a fevereiro/2023 (5,71% - cinco inteiros e setenta e um centésimos), estão isentas do pagamento das diferenças previstas no parágrafo anterior. As empresas que reajustaram ou anteciparam percentual inferior ao INPC, ou começaram a pagar após a data-base (01/03/2023) deverão complementar o pagamento, o que deve ser quitado até setembro/2024.

**Parágrafo Sétimo** - DO REAJUSTE DA DATA-BASE DO ANO 2024 - Fica assegurado a todos os empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho referente reajuste do ano de 2024 o percentual de 3,86% (três inteiros e oitenta e seis centésimos por cento), sobre os salários reajustados conforme previsão do caput desta cláusula, que vigorará a partir de 01/03/2024 até 28/02/2025.

**Parágrafo Oitavo** – Os salários mínimos profissionais, a partir de 01/03/2024 passam a ser os seguintes:

Cargos	Piso sal. atual	Com reajuste 3,86%
Recepcionista	R\$ 1.425,75	R\$ 1.480,78
Serviços Gerais	R\$ 1.399,84	R\$ 1.453,87
Técnico em Laboratório 44h	R\$ 2.286,86	R\$ 2.375,13
Flebotomistas/Aux. Laboratório 44h	R\$ 1.456,00	R\$ 1.512,20

**Parágrafo Nono** – O total das diferenças salariais, bem como de benefícios, oriundas do reajuste previsto nesta cláusula deverão ser pagas em até duas parcelas iguais e consecutivas, a título de Abono Indenizatório, nas folhas de competência de outubro e novembro/2024. O montante apurado, e pago a título de abono, não integrará os salários para fins de pagamento de 13º salário e Férias do ano 2024 (ou seja, não entra para a média), bem como não compõe a base de cálculos para qualquer imposto, por se tratar de parcelas indenizatórias.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÕES EXTRAS

As gratificações por liberalidade, ou as não especificadas, independentes do nome que contenham, integrarão ao salário para todos os fins e efeitos. Excetuando-se deste procedimento os casos de substituições temporárias e as gratificações de função, quando do retorno do empregado à função de origem.

### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

#### CLÁUSULA QUINTA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

Faculta-se às empresas a manutenção do pagamento mensal de 3% (três inteiros por cento) calculados sobre o salário base a título de triênio.

**Parágrafo Primeiro** - Faculta-se às empresas a manutenção do pagamento mensal de 5% (cinco inteiros por cento) calculados sobre o salário base, para o empregado que completar 5 (cinco) anos de trabalho na mesma Empresa, a título de quinquênio.

**Parágrafo Segundo** – Considerando as faculdades acima apontadas, as empresas que optarem pelo não pagamento do Triênio ou Quinquênio, deverão incorporar o valor do benefício aos salários dos empregados.

### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

#### CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho farão jus ao recebimento de Adicional de Insalubridade, conforme constatação em laudo técnico, calculado sobre o piso salarial de Serviços Gerais **R\$ 1.453,87**.

**Parágrafo Primeiro** – Os empregados que recebiam adicional de insalubridade com fulcro na Convenção Coletiva de Trabalho, e que por força do laudo técnico, não mais fizer jus ao referido adicional, terão garantidos a percepção dos referidos valores na forma seguinte:

**a)** Todos os empregados abrangidos pela presente CCT, cujo ambiente laboral for reconhecido “não insalubre” pelo laudo técnico, farão jus a um *prêmio de estabilidade financeira*, com percentual de 20% (vinte por cento), idêntico ao atribuído pela CCT, calculado sobre **R\$ 1.453,87**, importando no **valor nominal de R\$ 290,77 (duzentos e noventa reais e setenta e sete centavos)**.

**b)** Na hipótese de redução do adicional de 20% para 10%, os empregados farão jus a um *prêmio de estabilidade financeira*, com percentual de 10% (dez por cento), idêntico ao atribuído pelo CCT, calculado sobre **R\$ 1.453,87**, importando no **valor nominal de R\$ 145,39 (cento e quarenta e cinco reais e trinta e nove centavos)**.

**c)** O valor atribuído nas alíneas anteriores deixará de ser pago no caso de transferência do empregado para desempenhar seu labor em ambiente reconhecido “insalubre” pelo laudo técnico, passando a perceber o valor correspondente ao adicional de insalubridade definido no laudo técnico.

**d)** O empregado, que por força do constante na alínea anterior, deixar de receber o *prêmio de estabilidade financeira*, caso retorne ao labor em ambiente reconhecido “não insalubre” por laudo técnico, voltará a fazer jus ao adicional.

**Parágrafo Segundo** – O *prêmio de estabilidade financeira* tem caráter transitório e não integrará o salário do empregado, sendo-lhe devido enquanto perdurar o contrato de trabalho, independentemente de novas e futuras negociações coletiva, salvo se expressamente revogada ou alterada por norma coletiva de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Perderá o direito ao mencionado prêmio o empregado que mudar de cargo, em razão de sua nova condição contratual, caso não haja redução salarial.

**Parágrafo Quarto** – O direito ao *prêmio de estabilidade financeira* não se aplica aos empregados admitidos após o registro desta CCT, se limitando exclusivamente aos empregados admitidos anteriores ao registro desta.

**Parágrafo Quinto** – O valor nominal atribuído ao *prêmio de estabilidade financeira* será corrigido sempre que a base de incidência estabelecida no caput for alterada.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DO PRÊMIO POR ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

As empresas concederão mensalmente o "prêmio assiduidade" no valor de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais)** em número de até 12 (doze) parcelas anuais, mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, observando o Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo e as condições abaixo:

**Parágrafo Primeiro** - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador, caso ainda não o tenha fornecido, para que ele possa manifestar expressamente pela Adesão ao benefício do "prêmio assiduidade e pontualidade" ou pela NÃO Adesão ao benefício do "prêmio assiduidade", sendo que em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do trabalhador ao "prêmio assiduidade" nos termos disposto no Termo de Adesão da CCT e do Aditivo à CCT.

**Parágrafo Segundo** - Os trabalhadores que exercem cargo de Gerente não receberão o adicional constante do caput, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas.

**Parágrafo Terceiro** - Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de assiduidade, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador.

**Parágrafo Quarto** - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador, o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso que ultrapasse a tolerância diária de 10 (dez) minutos (art. 58, § 1º da CLT), atendendo os seguintes requisitos:

1. Estar com contrato ativo na empresa na época do pagamento do prêmio;
2. Não estar afastado do trabalho em gozo de benefício previdenciário, férias, afastamento por doença, licença maternidade e paternidade;
3. Não ter atrasos ou saídas antecipadas acima do limite estabelecido, sem a autorização prévia da chefia;
4. Poderá haver falta justificada para ausência ao trabalho sem prejuízo do prêmio assiduidade, quando ocorrer pelo(a) trabalhador(a), as situações prevista no art. 473 da CLT, como: casamentos, nascimento de filhos, falecimento de filhos, cônjuge, pai e mãe, doação de sangue, acidente de trabalho etc .
5. Ter no máximo 2 ausências/esquecimento de marcação de ponto no período.

**Parágrafo Quinto** - As empresas que contam com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada ocorra com até 10 (dez) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância de até 10 (dez) minutos para registro da entrada.

**Parágrafo Sexto** - As empresas que contam com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada com até 15 (quinze) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância de até 15 (quinze) minutos para registro da entrada.

**Parágrafo Sétimo** - Sendo o "prêmio assiduidade" ofertado como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária a ela;

**Parágrafo Oitavo** - Apenas em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício.

**Parágrafo Nono** - De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo, que trata do rateio do valor entre Sindicato obreiro e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato obreiro, sendo destinada até 11 (onze) parcelas em favor dos trabalhadores e somente 01 (uma) parcela, em favor do Sindicato obreiro, que será descontada na **folha referente ao mês de agosto de cada ano** e será revertida em favor do Sindicato dos trabalhadores obedecendo o seguinte cronograma: **a) exercício 2024:** recolhida sobre o mês de **julho/2024** e repassada ao Sindicato até o dia **12 de agosto de 2024**.

**Parágrafo Décimo** - O trabalhador que não fizer jus ao "prêmio assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar a cota relativa a esse trabalhador no referido mês pois a cota parte só será devida se o trabalhador for assíduo. Porém, observando o princípio da equidade, o repasse será feito no primeiro mês seguinte em que o trabalhador venha a fazer jus ao benefício.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - A empresa que conceder o benefício "prêmio assiduidade" a trabalhadores sem obedecer ao comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e/ou do Aditivo, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora à remuneração do trabalhador;

**Parágrafo Décimo Segundo** - O repasse ao Sindicato dos Trabalhadores, referente à parcela do "prêmio assiduidade", devida por cada trabalhador, deverá ser realizado acessando o site do Sindicato <https://www.sts.org.br/>, ou solicitar a guia diretamente por meio do telefone (62) 3218-3536.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA OITAVA - DAS PREMIAÇÕES

Os estabelecimentos de serviços de saúde poderão instituir outros prêmios de incentivos aos empregados em caráter não habitual.

**Parágrafo Único** - Os estabelecimentos de saúde poderão conceder benefícios como alimentação, vale alimentação/refeição/cesta básica aos seus empregados sendo que tal benefício não se constituirá como prestação "in natura".

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA NONA - DO AUXÍLIO CRECHE

As empresas estão obrigadas a pagar às empregadas mães o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo, para cada filho nascido na vigência do seu contrato de trabalho, durante 6 (seis) meses imediatamente após o retorno da licença maternidade, se a empresa não mantiver creche no local de trabalho ou convênio com empresa habilitada, desde que o empregador esteja enquadrado na determinação da lei.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões de empregados estáveis ou com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, **poderão ser homologadas** no Sindicato dos Trabalhadores em Serviços de Saúde da Rede Privada do Município de Goiânia e Cidades Circunvizinhas.

**Parágrafo Primeiro** – Nos termos da Portaria nº 671/2021 do MTP, Art. 312. “Considera-se fraudulenta a rescisão seguida de recontração ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.”

**Parágrafo Segundo** – As rescisões serão agendadas por meio eletrônico, com hora marcada, através do endereço: [www.sts.org.br/empresa/sign\\_in](http://www.sts.org.br/empresa/sign_in), ou por telefone: (062) 3218-3536.

**Parágrafo Terceiro** - Os documentos necessários à assistência à rescisão contratual são:

- I - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em 4 (quatro) vias;
- II - Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas, ou comprovante de atualização na CTPS virtual;
- III - Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
- IV - Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- V - Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- VI – Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade;
- VII - Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
- VIII - Prova bancária de quitação, quando for o caso.

**Parágrafo Quarto** - No demonstrativo de médias de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas “a” e “b” do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

**Parágrafo Quinto** - Quando a rescisão decorrer de adesão a Plano de Demissão Voluntária ou quando se tratar de empregado aposentado, é dispensada a apresentação de CD ou Requerimento de Seguro-Desemprego.

**Parágrafo Sexto** – O estabelecimento de serviço de saúde, no ato da demissão, quanto optar pela homologação na sede do sindicato de empregados, ou for obrigado a fazê-la, deverá fornecer o aviso prévio ao empregado constando data e horário da homologação, bem como o endereço do Sindicato. E ainda, empresa e endereço onde será realizado o exame médico demissional.

**Parágrafo Sétimo** – Pelo serviço de homologação a empresa pagará ao Sindicato Laboral uma taxa de R\$ 150,00 por Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho homologado.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS DIREITOS GERAIS DOS TRABALHADORES

Constituem direitos dos empregados, além dos previstos em Lei e Regulamento Interno dos estabelecimentos de serviços de saúde, os seguintes:

I. Abono de Faltas com o consequente pagamento das horas necessárias à realização de provas aos inscritos em concursos de vestibulares, devendo o interessado comunicar, ao estabelecimento de serviço de saúde com antecedência de 72:00 (setenta e duas horas), mediante recibo.

II. Direito dos empregados de receber do estabelecimento de serviço de saúde gratuitamente 02 (dois) uniformes completos, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para uso exclusivamente em serviço, obrigando o empregado a zelar dos mesmos, que serão devolvidos no estado em que se encontrarem no ato da demissão ou dispensa. Deve o empregador colher recibo de entrega dos uniformes, sob pena de indenizar pelo não cumprimento destas obrigações.

III. No caso de dispensa por justa causa, o estabelecimento de serviço de saúde deverá fornecer, ao empregado, carta especificando os motivos da despedida sob pena de converter em demissão sem justa causa.

IV. Fica vedado o direito da manutenção do cumprimento do aviso, se o empregado não estiver efetivamente trabalhando (cumprimento de aviso em casa).

**V.** Aos empregados fica garantido o recebimento de 50% (cinquenta por cento) do salário a título de adiantamento do 13º salário, se solicitado por escrito pelo empregado, quando do retorno das férias. Esta solicitação será efetuada até o 10º (décimo) dia após o retorno das férias, podendo o estabelecimento de serviço de saúde compensar o adiantamento em real do recibo final de quitação do 13º (décimo terceiro) ou no recibo de quitação rescisória.

**VI.** Dispensa do cumprimento do aviso prévio, quando o empregado, que for dispensado, comprovar contratação em novo emprego, o empregador fica desobrigado de qualquer ônus.

**VII.** Fica o estabelecimento de serviço de saúde obrigada a fornecer aos plantonistas 12x36 (doze por trinta e seis) horas, uma refeição, gratuitamente, não incorporando tal refeição aos salários como prestação "in natura".

**VIII.** Aos empregados que fazem jus ao recebimento da Taxa de Ambiente Fechado para os empregados que prestam serviços em Centro Cirúrgicos, U.T.I's e C.T.I's, equivalentes a 10% (dez por cento) do salário mínimo, poderá ter este valor incorporado ao salário base, e consequentemente deixará de recebê-lo em destaque.

**IX.** Será destinado um local em condições de higiene, para descanso aos plantonistas, além do local para refeições.

**X.** Aos empregados responsáveis pela fêria diária, ou que trabalhem diretamente com o caixa do estabelecimento de serviço de saúde, não pagarão pelos cheques recebidos sem previsão de fundos, roubados, clonados, caso o ato não incorra em dolo ou culpa do empregado.

**XI.** Aos empregados fica garantido o ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO. Assegura-se o direito à ausência remunerada de 2 (dois) dias por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

**XII.** Aos empregados que completar 10 (dez) anos no estabelecimento de serviço de saúde e estiver a 12 (doze) meses de aposentar-se fica garantida a estabilidade provisória até a data da aposentadoria.

**XIII. FÉRIAS** - Desde que haja 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. O pagamento do adicional deverá ser feito pelo empregador ao menos dois dias antes do período das férias, e poderá ser pago proporcionalmente a cada período. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**XIV.** O vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos na lei nº 7.418/1985, pode ser convertido em dinheiro e creditado na folha de pagamento do empregado. E, no que se refere à contribuição do empregador: a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador. d) O empregado participará do custo do benefício com o pagamento de até 6% (seis por cento) do valor do seu salário base.

**XV** - Conforme o artigo 487 da CLT, o aviso prévio, aplicável tanto à empresa quanto ao empregado, é de 30 dias. Nesse período, o empregado dispensado pode ter a jornada reduzida em duas horas diárias ou faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, por sete dias corridos, se o aviso prévio não for indenizado. Aos empregados com mais de um ano de serviços serão adicionados três dias de aviso prévio, até o máximo de 60 dias, os quais serão pagos na forma indenizada, desde que seja mantida a Reforma Trabalhista.

**XVI** – A contagem do prazo do aviso prévio é sempre a partir do primeiro dia útil (incluindo sábado) seguinte à comunicação por escrito ao empregado.

**XVII** – Aos empregados fica garantido que este poderá faltar ao trabalho quando o empregador não lhe entregar o vale-transporte no prazo necessário para a sua utilização. A não entrega do vale-transporte constitui falta grave, sob pena de rescisão indireta por descumprimento da obrigação contratual por parte do empregador, nos termos do art. 483 da CLT, salvo em caso de erro de operacionalização do SETRANSP.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS DEVERES GERAIS DOS TRABALHADORES

Constituem deveres dos empregados além dos previstos em Lei e Regulamento da Empresa, desde que o Regulamento seja entregue mediante recibo:

**I.** Cumprir toda carga horária, estabelecida em Lei e Regulamento da Empresa, Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo;

**II.** Tratar diretores da empresa, pacientes, acompanhantes e colegas com respeito, educação e urbanidade;

**III.** Guardar sigilo de assunto do qual tenha conhecimento, em decorrência de suas atividades funcionais;

**IV.** Comunicar ao superior imediatamente hierárquico os fatos de que tomar conhecimento, em função de suas atividades, e que constituam desrespeito às normas de serviço;

**V.** Não se ausentar de suas funções, sem a prévia permissão de seu chefe imediatamente hierárquico;

**VI.** Cumprir e fazer cumprir os encargos que lhe forem atribuídos pela direção da empresa;

**VII.** Zelar bem do material de uso em serviço ou sob sua guarda;

**VIII.** Comparecer para o início da jornada de trabalho devidamente uniformizado, se a empresa assim exigir;

**IX.** Não praticar no recinto da empresa vendas de mercadorias, bingos ou exercitar outras atividades alheias ao seu trabalho;

**X.** Não falar ou deliberar pela empresa sem que esteja devidamente autorizado;

**XI.** A comunicação do estado gravídico deverá ser feita diretamente no departamento de pessoal da empresa, ou ao chefe da área, por escrito mediante recibo;

**XII.** É vedado o desconto proveniente de cheques recebidos sem previsão de fundos, salvo se comprovado o ato de improbidade, ou o empregado não cumprir o regulamento da empresa.

**XIII.** Informar ao empregador, quando solicitado, a existência de outros vínculos de emprego.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS GRÁVIDAS E LACTANTES

Nos termos do art. 394-A da CLT, a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, cujo afastamento ocorrerá sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade.

**Parágrafo Primeiro** – Em cumprimento ao disposto no art. 394-A da CLT, as gestantes e lactantes poderão ser transferidas de suas funções para outras que sejam exercidas em condições não insalubres. Tal alteração de função não implica em desvio de função, nem, tampouco, pode ser recusada pela Empregada gestante ou lactante.

**Parágrafo Segundo** – O período da lactação ocorrerá a partir do dia do nascimento até a criança completar 6(seis) meses de idade.

**Parágrafo Terceiro** – O laudo técnico emitido nos termos do § 1º do art. 58 da Lei 8213/91 é documento hábil para definição das condições de insalubridade. O LTCAT (Laudo Técnico de Condições do Ambiente de Trabalho) e/ou LTI (Laudo Técnico de Insalubridade) será elaborado com o objetivo de documentar os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho e avaliar se eles podem gerar insalubridade para os trabalhadores eventualmente expostos.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO CONTROLE DE JORNADAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho faculta a implantação do Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho consoante o disposto no parágrafo 2º, do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e bem como as disposições da Portaria nº 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

**Parágrafo Primeiro** - O Estabelecimento de saúde, poderá adotar o controle eletrônico de jornada, por meio de ponto eletrônico, geolocalização, biometria (reconhecimento facial e reconhecimento de digitais), marcação por meio de microcomputadores e smartphones, cujos sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I - Restrições à marcação do ponto;
- II - Marcação automática do ponto;
- III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo Segundo** - O Sistema de Ponto adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- a) Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilitar o acesso ao registro mensal da marcação aos empregados independente de solicitação.
- d) Possibilitar a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA JORNADA DE 12X36

Fica estabelecida a permanência da jornada de trabalho 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), mediante fornecimento para os plantonistas noturnos e diurnos de pelo menos 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, sendo facultativo a assinalação do registro do ponto do intervalo para repouso e alimentação.

**Parágrafo Primeiro** - Na semana que os plantões 12x36 horas ultrapassarem 44 (quarenta e quatro) horas semanais, será compensado com a redução na semana seguinte.

**Parágrafo Segundo** - Poderá ser estabelecida a redução de hora de trabalho diário para 6 (seis) horas, mediante compensação de 1 (um) dia por semana com 12 (doze) horas de trabalho, sendo facultativo a assinalação do registro do ponto do intervalo para repouso e alimentação.

**Parágrafo Terceiro** - O trabalho realizado das 22:00 (vinte e duas horas) às 05:00 (cinco horas) será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna efetivamente trabalhada.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TROCA DE PLANTÕES

Fica garantido aos empregados, efetuarem entre profissionais que compõem o mesmo departamento e turno a troca de até 02 (dois) plantões por mês. A troca dependerá de prévia comunicação ao setor competente mediante aprovação por escrito do responsável pelo setor, além da concordância dos profissionais envolvidos, mediante entrega da comunicação/solicitação conjunta.

- a) As trocas dos plantões não poderão resultar em jornada extraordinária, devendo obrigatoriamente serem compensadas dentro da mesma competência/mês;

b) A autorização desse benefício não contemplará aos envolvidos qualquer direito de pleitear em juízo ou fora dele o descumprimento do intervalo interjornada mínimo de 36 (trinta e seis) horas, face a concessão da "troca" ser de interesse exclusivo dos(as) empregados(as), ficando desde já convencionado que, nenhuma sanção/penalidade/condenação sobrevirá aos empregadores, inclusive em eventual fiscalização de Auditores Fiscais vinculados às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego ou atuação do Ministério Público do Trabalho;

c) O formulário da troca deverá conter os seguintes dados: (i) data do plantão; (ii) data da compensação do plantão; (iii) nome dos(as) empregados(as) envolvidos(as); (iv) assinatura/rubrica dos(as) empregados(as) envolvidos(as) e (v) campo para assinatura do responsável do setor.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO BANCO DE HORAS

As empresas ficam autorizadas a utilizarem o Sistema de Compensação das Horas Extraordinárias (banco de horas); a compensação poderá ser feita até 01 (um) ano após ter-se dado o labor em sobrejornada, tendo como requisito essencial a realização de reunião entre empregador e empregados para formalização dos termos que instituirá o banco de horas.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**Parágrafo Segundo** - A compensação de horário semanal para os empregados que cumprem jornada de 44 (quarenta e quatro) horas e não laboram aos sábados, deve ser ajustado em acordo individual, sendo desnecessária a instituição de banco de horas desde que haja conveniência para ambas as partes.

**Parágrafo Terceiro** - A presente compensação não abrange os empregados já admitidos que por permissão do estabelecimento de serviço de saúde não trabalham aos sábados, sem regime de compensação.

**Parágrafo Quarto** - Por ocasião de rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas, em face de impossibilidade de compensação, o empregador poderá descontar tais horas das verbas rescisórias.

### RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA LIBERDADE SINDICAL

A empresa deverá permitir a esta entidade sindical a realização de campanhas de sindicalização em dia e local previamente comunicado ao empregador, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, sendo vedada a recusa do empregador. Conforme Precedente Normativo nº 91 do TST, "assegura-se o acesso de dirigentes sindicais nas empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva".

**Parágrafo Único** - As empresas cederão locais em seus quadros de avisos a este sindicato, para afixação de cartazes e avisos, no que diz respeito aos interesses da categoria e/ou do sindicato, desde que não firam o Regulamento da Empresa e após vistoria destes, com a sua consequente aprovação.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL E MENSALIDADE SINDICAL

A Taxa Assistencial, será descontada de todos os trabalhadores em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Serviços de Saúde da Rede Privada do Município de Goiânia e Cidades Circunvizinhas, o qual será no valor equivalente a 6,0% (seis inteiros por cento) do seu salário base, dividido em 2 (duas) parcelas iguais de 3,0% (três inteiros por cento) nos meses de agosto e setembro, a título de Contribuição Assistencial/Negocial.

**Parágrafo Primeiro** – DO DIREITO DE OPOSIÇÃO – O empregado manifestará o direito de oposição através do Termo de Adesão à Convenção Coletiva de Trabalho (conforme modelo anexo).

**Parágrafo Segundo** – A mensalidade sindical, que será o custeio e manutenção da sede recreativa do Sindicato dos trabalhadores e outros benefícios, será descontada somente dos trabalhadores sindicalizados, no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais). Este pagamento será feito apenas pelo titular que dará direito ao uso diário das dependências da sede recreativa, inclusive dos dependentes diretos, mediante autorização por escrito ao empregador, para que seja efetuado o desconto.

**Parágrafo Terceiro** - O recolhimento das importâncias arrecadadas, na forma prevista nesta Convenção, deverá ser pago diretamente na sede do Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, à Rua 233, nº1.509, Setor Universitário, Goiânia/Go, ou nas agências da Caixa Econômica Federal, em guias próprias que poderão ser adquiridas gratuitamente no site do sindicato ([www.sts.org.br](http://www.sts.org.br)), até dia 15(quinze) do mês subsequente ao do desconto. O estabelecimento de serviço de saúde deverá remeter uma cópia da guia contendo nome, salário e desconto do empregado ao Sindicato até 5 dias após o pagamento.

**Parágrafo Quarto** - O procedimento previsto no caput desta cláusula deverá ser executado para todos os recolhimentos feitos a favor do sindicato dos trabalhadores.

**Parágrafo Quinto** - O recolhimento das importâncias arrecadadas na forma deste termo sofrerá acréscimo de 2% (dois por cento) de multa nos primeiros trinta dias de atraso, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente, além dos juros de 1% (um por cento) ao mês, independente de cobrança judicial.

**Parágrafo Sexto** - Em observância ao art. 545, da CLT, com fulcro no art. 8.º, IV da CF/88, os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados outras contribuições ou taxas devidas ao sindicato, desde que prévia e expressamente autorizadas. É vedado ao Empregador se negar a efetuar o desconto das contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

**Parágrafo Sétimo** – A Assembleia que instituiu as contribuições desta cláusula foi realizada no dia 13 de fevereiro de 2023.

**Parágrafo Oitavo** – Constitui-se em prática desleal a coação (física, moral ou econômica), ou a ameaça contra trabalhadores que estejam, ou desejam participar, de qualquer movimento reivindicativo, ou, ainda, a sugestão para que dele não participem. Do mesmo modo, ter-se-á essa conduta antisindical quando o empregador prometer vantagens para aqueles que renunciem aos direitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou se afastem do movimento coletivo ou sindical.

**Parágrafo Nono** – A presente cláusula terá vigência de 01 de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025.

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO CUMPRIMENTO DESTA INSTRUMENTO COLETIVO

As partes se comprometem em orientar o fiel cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O não cumprimento de qualquer cláusula deste termo implicará em multa de 5% (cinco por cento) em favor do Sindicato obreiro, calculados sobre a maior remuneração do Empregado, ou 5% (cinco por cento) para o empregador, caso este seja a parte prejudicada.

**Parágrafo Segundo** - Os casos omitidos, por esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão resolvidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e demais Leis.

**Parágrafo Terceiro** – O descumprimento de cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho importa no pagamento de multa de 5% (cinco inteiros por cento) a favor do Sindicato Obreiro, quando o descumprimento for em relação ao direito do trabalhador, e a favor do Sindicato Patronal, quando o direito for exclusivo da empresa filiada.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, iniciando-se em 1º de março de 2023 e término no dia 28 de fevereiro de 2025.

}

VALNEY LUIZ DA ROCHA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DE GOIAS

CLEMERSON DA COSTA PIMENTA  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO TRAB SERV SAUDE REDE PRIVADA DO MUNICIPIO DE GOIANIA E CIDADES CIRCUNVIZINHAS

## ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA - STS

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO II - TERMO DE ADESÃO AO PRÊMIO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE – CLÁUSULA 7ª DA CCT

### TERMO DE ADESÃO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

FIRMADO ENTRE SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE NO ESTADO DE GOIÁS - SINDHOESG E  
SINDICATO TRAB SERV SAUDE REDE PRIVADA DO MUNICIPIO DE GOIANIA E CIDADES CIRCUNVIZINHAS

### Termo de Adesão ao Prêmio Assiduidade e Pontualidade –

### Cláusula Sétima da CCT

-

A Convenção Coletiva de Trabalho foi negociada mediante contrapartida recíproca entre trabalhadores e empregadores. Desse modo, como trabalhador(a), manifesto que tenho ciência do inteiro teor de todas as cláusulas negociadas; assim como declaro estar ciente de que serei beneficiário(a) do direito ao Prêmio Assiduidade e Pontualidade conforme previsto na Cláusula Sétima da CCT que trata do "prêmio assiduidade", mediante adesão, o que é feita neste ato.

Em consequência da negociação e adesão ao "prêmio assiduidade", autorizo expressamente ao meu empregador, promover os descontos previstos na Cláusula Décima Nona da CCT para se fazer o devido repasse em favor do Sindicato que me representa (STS).

Goiânia, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_.



NOME: \_\_\_\_\_

CPF Nº: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
assinatura do(a) trabalhador(a)

NOME DA EMPRESA: \_\_\_\_\_

CNPJ DA EMPRESA: \_\_\_\_\_

SIM, aceito os termos para concessão do prêmio assiduidade previsto na CCT.

NÃO aceito os termos para concessão do prêmio assiduidade e não tenho interesse em recebê-lo.

NÃO aceito os termos para concessão do prêmio assiduidade e não tenho interesse em recebê-lo. Portanto, deixo expresso a minha OPOSIÇÃO AO DESCONTO da taxa assistencial/negocial.

[Anexo \(PDF\)](#)

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