

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000221/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/04/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019927/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.250190/2025-69
DATA DO PROTOCOLO: 15/04/2025

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). GUSTAVO SUZIN CLEMENTE;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTO DE SERVICOS DE SAUDE DE RIO VERDE E REGIAO, CNPJ n. 37.275.641/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DE LOURDES PAMPLONA;

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 2025 a 31 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde, Hospitais, Clínicas Médicas, Clínicas de Fisioterapia e Fisiatria, Odontológicas e Veterinárias, Casas de Saúde, Cooperativas de Serviços Médicos, Estabelecimentos de Duchas, Massagens e Fisioterapia, Empresas de Prótese Dentária, com abrangência territorial em Acreúna/GO, Cachoeira Alta/GO, Caçu/GO, Castelândia/GO, Itajá/GO, Itarumã/GO, Jataí/GO, Maurilândia/GO, Mineiros/GO, Montividiu/GO, Portelândia/GO, Quirinópolis/GO, Rio Verde/GO, Santa Helena de Goiás/GO, Santa Rita do Araguaia/GO, Santo Antônio da Barra/GO, São Simão/GO, Serranópolis/GO e Turvelândia/GO.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE

Fica assegurado a todos os empregados, beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho o recebimento dos pisos salariais a seguir descritos, a vigorar a partir de 01 de abril de 2025.

Parágrafo Primeiro – Os salários mínimos profissionais, a partir de 01/04/2025 passam a ser os seguintes:

Cargos	Com reajuste
Recepção	R\$ 1.577,82
Serviços Gerais	R\$ 1.546,14
Atendente de Consultório	R\$ 1.577,82
Técnico em Laboratório 44h	R\$ 2.553,26

Flebotomista/Auxiliar de Laboratório 44h	R\$ 1.625,61
--	--------------

Parágrafo Segundo – Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais referentes ao período de 01/04/2024 até a data de registro desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro – Fica assegurado a todos **demais trabalhadores** o reajuste salarial no percentual correspondente de 6% (seis inteiros por cento), que incidirão sobre o salário vigente em 01 de abril de 2024, a vigorar a partir de 01 de abril de 2025.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO DE DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O empregador efetuará o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, se o empregado solicitar por escrito, até o 10º (décimo) dia após o retorno das férias. O empregador poderá compensar o adiantamento em recibo de quitação do Décimo Terceiro Salário ou no recibo de quitação das verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Se o pagamento do salário for feito com cheque, o empregador dará ao empregado tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.



CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O empregador fornecerá a seu empregado comprovante de pagamento de salário, discriminando todas as parcelas da remuneração, inclusive descontos previdenciários.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SÉTIMA - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO

Parágrafo Primeiro - 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 Segundo - Faculta-se às empresas a manutenção do pagamento mensal de 5% (cinco inteiros por cento) calculados sobre o salário base a título de quinquênio.

Parágrafo Terceiro - Considerando as faculdades acima apontadas, as empresas que optarem pelo não pagamento de triênio e quinquênio, deverão incorporar o valor do benefício aos salários dos empregados, sem isonomia salarial.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

O empregado que prestar serviço no período compreendido, entre 22:00 (vinte e duas) horas e 05:00 (cinco) horas terão tais horas remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento), sobre a hora diurna efetivamente trabalhada.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - 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 Salário Mínimo de R\$ 1.518,00.

Parágrafo Primeiro – Os empregados que recebiam adicional de insalubridade, até 2023/2025, 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, até o registro da CCT 2023/2025, 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\$ 1.518,00, importando no valor nominal de R\$ 303,60 (trezentos e três reais e sessenta centavos).
- b) Os empregados abrangidos pela presente CCT, até o registro da CCT 2023/2025, na hipótese de redução do adicional de 20% para 10%, farão jus a um prêmio de estabilidade financeira, com percentual de 10% (dez por cento), idêntico ao atribuído pela CCT, calculado sobre R\$ 1.518,00, importando no valor nominal de R\$ 151,80 (cento e cinquenta e um reais e oitenta 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 coletivas, 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 da CCT 2023/2025.

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 DÉCIMA - ADICIONAL DE TRABALHO EM ÁREAS FECHADAS

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, sem isonomia salarial.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS PREMIAÇÕES

Os estabelecimentos de serviços de saúde ao instituírem qualquer abono, prêmio de qualquer natureza, bonificação, gratificação, que não esteja expressamente prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho como indenizatória, terá natureza salarial, ou seja, produzirá reflexo no FGTS, décimo terceiro, horas extras, aviso prévio, INSS etc.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO INCENTIVO MENSAL

Considerando a audiência em 10 de março de 2020, no Ministério Público do Trabalho, PA - MED 000286.2020.18.000/0, sob a mediação da Procuradora do Trabalho, Exma. Dra. Janilda Guimarães de Lima, que revestiu de legalidade a adesão individual dos trabalhadores ao prêmio de incentivo e a contribuição negocial, e, em cumprimento ao determinado no ato, ficou estabelecido o seguinte:

A empresa concederá o prêmio incentivo mensal a todos os trabalhadores conforme termo de adesão, mediante manifestação de vontade do trabalhador através do termo de adesão, correspondente a 24 (vinte quatro) dias de salário base do trabalhador sendo que: nos meses JANEIRO / FEVEREIRO / MARÇO / MAIO / JUNHO / AGOSTO / OUTUBRO E NOVEMBRO o trabalhador receberá como PRÊMIO INCENTIVO MENSAL 02 (dois) dias, e nos meses de ABRIL / JULHO / SETEMBRO E DEZEMBRO receberá 02 (dois), onde 01 (um) dia será destinado ao trabalhador e outro será descontado e revertido ao SINDISAUDE-RV como Reversão de Conquista Sindical de 2025/2026.

O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo do Anexo Único (termo de adesão) ao trabalhador para que ele possa manifestar expressamente pela Adesão ao benefício do “prêmio incentivo mensal” ou pela NÃO Adesão ao benefício do “prêmio incentivo mensal”; O empregador deverá enviar ao sindicato via e-mail (sindisauderv@hotmail.com e ou sindisauderv@gmail.com) até o dia 20 de cada mês os termos de adesão devidamente preenchido pelo empregado.

Parágrafo Primeiro - Para fazer jus ao benefício do prêmio incentivo o empregado deverá ter preenchido o termo de adesão, entregue ao departamento pessoal da empresa até dia 15 de cada mês, caso não concorde não terá direito ao benefício.

Parágrafo Segundo - O Termo Anexo Único de Adesão deverá ser validado pela diretora presidente, através de assinatura física ou digital e devolvido a empresa via e-mail para ser anexada aos documentos do trabalhador.

Parágrafo Terceiro - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, deverá o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo permitido exceder a 2 horas negativas mensais. Ressalvadas as condições previstas na alínea abaixo:

- a) Haverá falta justificativa para ausência ao trabalho sem prejuízo do prêmio incentivo mensal, quando ocorrer pelo (a) trabalhador(a), as situações previstas no art. 473 da CLT.
- b) Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio incentivo mensal, em nenhuma hipótese integrará ao salário contratual, ficando o respectivo benefício isento de tributos, conforme prevê artigo 457 da CLT, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias;

Parágrafo Quarto - em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio incentivo mensal proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;

Parágrafo Quinto - em caso de admissão após o dia primeiro do mês, o prêmio incentivo só será devido ao trabalhador no mês subsequente, tendo estes cumprido os requisitos satisfatórios do benefício e conforme §1º.

- a) Pagar o boleto que for emitido via (Cooperativa 3950), Sicredi (banco 748), Conta 22434-0;
- b) Pagar boleto emitido via caixa econômica federal (banco 104) agência (0566) conta corrente Pessoa Jurídica 03 nº 8969;
- c) O empregador que não repassar ao sindicato os respectivos valores discriminados no parágrafo anterior, incorrerá em multa de 5% (cinco por cento) sob o piso de serviços gerais em favor do sindicato de

cada empregado já no mês subsequente. O pagamento da respectiva multa não isenta e não desobriga o pagamento do repasse do prêmio incentivo devido ao sindicato;

d) O empregador informará mensalmente ao Sindisaúde a relação dos novos contratados, para que o sindicato possa fazer os esclarecimentos sobre termo de adesão garantindo assim os mesmos benefícios estabelecidos em negociação de convenção coletiva de trabalho.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

A empresa que por força da legislação está obrigada a manter creche e não possui, deverá remunerar com 50% (cinquenta inteiros por cento) sobre o salário-mínimo a empregada mãe, até 6 (seis) meses após o retorno da licença maternidade.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

O empregado despedido por justa causa receberá do empregador comunicação, por escrito, dos motivos da despedida, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões de empregados com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, poderão ser homologadas no Sindisaúde RV.

Parágrafo Primeiro – As rescisões serão agendadas por meio eletrônico, com hora marcada, através do e-mail: sindisauderv@hotmail.com ou por telefone: (64) 3613-1226.

Parágrafo Segundo – As rescisões agendadas poderão ser efetuadas por meio eletrônico/virtual, através de solicitação durante o agendamento.

Parágrafo Terceiro – A empresa, no ato da demissão, quanto optar pela homologação na sede do sindicato de empregados, 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio, quando concedido pelo empregador, será de no mínimo 30 (trinta) dias. Ressalvadas as alterações legais futuras e existentes.

Parágrafo Primeiro - o empregado que for dispensado no mês que anteceder a data base terá direito a uma indenização equivalente ao seu salário bruto, o qual será a base de cálculo da rescisão, de acordo com a Lei nº 7.238/84, artigo 9º.

Parágrafo Segundo - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - O empregado que pedir demissão fica dispensado do cumprimento do aviso prévio e da indenização relativa.

Parágrafo Terceiro - Na dispensa sem justa causa fica dispensado do cumprimento do restante do prazo de aviso prévio, desde que obtenha novo emprego mediante comprovação. A remuneração relativa ao aviso

será, tão somente, a correspondente aos dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Quarto - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - O empregado despedido por justa causa receberá do empregador comunicação, por escrito, dos motivos da despedida e sua fundamentação legal, sob pena de nulidade.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIÕES

As reuniões de trabalho, quando solicitada pelo empregador, deverá ser realizada durante a jornada de trabalho ou, fora dela, mediante o pagamento do período de sua duração, como horas extras.

Parágrafo Único - Cursos, Palestras e Seminários com o objetivo de ampliar os conhecimentos dos trabalhadores os mesmos não serão remunerados.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE OUTRO VÍNCULO DE EMPREGO

É dever do empregado quando solicitado informar ao empregador a existência de outros vínculos empregatícios.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUEBRA OU DANIFICAÇÃO DO MATERIAL

A quebra de seringa, termômetro e outros materiais usados no desempenho da função, não poderão ser cobrados do empregado, salvo na ocorrência de dolo ou culpa e ainda quando não houver a devida apresentação do equipamento danificado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIREITOS DOS TRABALHADORES

Parágrafo Primeiro - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO. Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia 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.

Parágrafo Segundo - O empregado que completar 10 (dez) anos no estabelecimento de serviço de saúde e estiver a 12 (doze) meses de aposentar-se fará jus à estabilidade provisória até a data da aposentadoria.

Parágrafo Terceiro - Fica garantido aos plantonistas em jornada 12h, o fornecimento gratuito de alimentação, sendo almoço e lanche aos plantonistas diurnos, jantar e café da manhã aos plantonistas do serviço noturno, não se constituindo em salário "in natura".

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 à 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 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 da empresa não trabalham aos sábados, sem regime de compensação.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

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.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

O empregador abonará a falta do empregado estudante no dia de exame, inclusive vestibular, com consequente pagamento das horas, desde que comunique à empresa com antecedência de 72 (setenta e duas) horas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Fica autorizada jornada de trabalho de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, mediante fornecimentos para os plantonistas e diurnos de 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação.

Parágrafo Primeiro - Na semana que os plantões 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas ultrapassar 44 (quarenta e quatro) horas semanais, será compensado com a redução na semana seguinte.

Parágrafo Segundo - Poderá ser estabelecida à redução de hora de trabalho diário para 6 (seis) horas, mediante compensação de um dia por semana com 12 (doze) horas de trabalho.

Parágrafo Terceiro - A escala mensal de revezamento deverá ser divulgada no mínimo 03 (três) dias antes do início de sua vigência.

Parágrafo Quarto - Farão jus ao adicional noturno de 20% (vinte por cento), calculados sobre o salário base, os trabalhadores dos plantões noturnos de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas e os demais plantões nas horas noturnas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo Quinto - 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, desde que haja conveniência para ambas as partes.

Parágrafo Sexto - A presente compensação não abrange os empregados já admitidos que por permissão da empresa não trabalhem aos sábados, sem regime de compensação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA E LANCHE

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Único - Quando em regime de prorrogação de carga horária o empregador fornecerá lanche gratuitamente, não constituindo em salário in natura.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TROCA DE PLANTÕES

Será assegurada a troca de plantões entre funcionários, desde que a chefia seja comunicada com antecedência, por escrito e a mesma autorize, não perdendo o prêmio de incentivo.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO, INÍCIO E PAGAMENTO DAS 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LOCAL PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

A empresa deverá dispor de local adequado e higiênico para seus empregados tomarem lanches ou refeições.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 de 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.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As vestimentas, uniformes já confeccionados, calçados e equipamentos de proteção individual, quando exigidos por lei ou pelo empregador, deverão ser por ele fornecidos gratuitamente, sendo que a empresa disciplinará o uso deles, os quais serão devolvidos no ato da demissão no estado que se encontrarem.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos por lei e pelo empregador serão pagos por este último. Os exames deverão ser feitos, na admissão, no mínimo uma vez por ano e por ocasião da rescisão contratual.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS E RECOLHIMENTOS DE CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS À ENTIDADE SIND. LABORAL

O Empregador repassará para o Sindicato da Categoria Profissional, 04 (quatro) dias do abono referido no caput da Cláusula do prêmio incentivo, sendo 01 (um) dia do Prêmio Incentivo Mensal do salário dos meses de maio / agosto / outubro e dezembro de 2025 a 2026, até o quinto dia útil dos meses acima citados.

Parágrafo Primeiro - O empregador que não fez o desconto de reversão de conquista no mês de competência, deverá fazê-lo no mês subsequente com quitação no mesmo mês.

Parágrafo Segundo – A empresa fica obrigatoriamente encarregada de solicitar guias (boletos bancários) via e-mail ao SINDISAÚDE-RV nos seguintes endereços eletrônicos: sindisauderv@hotmail.com e

sindisauderv@gmail.com onde deverão obrigatoriamente as mesmas enviar o relatório de desconto de cada trabalhador para gerar a referida guia, qualquer dúvida entrar em contato via telefone (64) 3613-1226, que ficará à disposição a seguinte opção de quitação dos mesmos:

- a) Pagar o boleto que for emitido pelo sindicato.
- b) O empregador informará mensalmente ao Sindisaúde-RV a relação dos novos contratados, para que o sindicato venha garantir as devidas relações com os trabalhadores conforme consta nesta CCT.
- c) A multa pelo descumprimento desta cláusula e seus parágrafos são de 2% (dois por cento), acrescido de 1% (um por cento) de juro por mês e atualização monetária.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas desta norma coletiva, o empregador pagará multa de 2% (dois inteiros por cento) do salário de empregado, por infração, em favor do prejudicado e por empregado já no mês subsequente, discriminado em folha de pagamento, acrescido dos juros de mora e correção.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DURAÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, iniciando-se em 1º de abril de 2025 e término em 31 de março de 2026.

}

**GUSTAVO SUZIN CLEMENTE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DE GOIAS**

**MARIA DE LOURDES PAMPLONA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTO DE SERVICOS DE SAUDE DE RIO VERDE E REGIAO**

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA - SINDISAÚDE-RV

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - TERMO DE ADESÃO - PRÊMIO DE INCENTIVO MENSAL - SINDISAÚDE-RV

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO - TERMO DE ADESÃO

A Convenção Coletiva de Trabalho foi negociada mediante contrapartida. A empresa concederá o prêmio de incentivo mensal a todos os trabalhadores conforme termo de adesão, mediante manifestação de vontade do trabalhador através do termo de adesão, correspondente a 24 (vinte quatro) dias de salário base do trabalhador sendo que **04 (quatro) dias serão descontados e revertidos ao SINDSAUDE-RV como Reversão de Conquista Sindical.**

Deste modo, como trabalhador (a), manifesto que tenho ciência do inteiro teor de todas as cláusulas negociadas; e, estou ciente que serei beneficiário com o valor do prêmio de incentivo mensal (Convenção Coletiva de Trabalho).

Portanto, autorizo ao meu empregador (_____), promover os descontos constantes nos termos conforme previsto neste instrumento Convenção Coletiva de Trabalho CLÁUSULA - PRÊMIO INCENTIVO MENSAL - em favor do Sindicato dos trabalhadores.

Rio Verde, _____ de _____ de 202____.

Nome: _____

Assinatura: _____

Favor indicar abaixo o número do documento: CPF/CTPS n.º:

CONCORDO COM O TERMO DE ADESÃO

NÃO CONCORDO COM O TERMO DE ADESÃO

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