

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE NO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ n. 00.015.677/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUSTAVO SUZIN CLEMENTE; E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE ITUMBIARA E REGIÃO, CNPJ n. 00.607.392/0001-51, neste ato representado(a) por seu Membro da Junta Governativa, Sr(a). EDSON LIMA BORGES;

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 2023 a 31 de março de 2025 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Trabalhadores em Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Aloândia/GO, Bo Jesus de Goiás/GO, Buriti Alegre/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caldas Novas/GO, Corumbáiba/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Inaciolândia/GO, Itumbiara/GO, Joviânia/GO, Marzagão/GO, Morrinhos/GO, Panamá/GO, Rio Quente/GO e Vicentinópolis/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 5,71% (cinco inteiros e setenta e um centésimos por cento), que incidirão sobre o salário vigente em 01 de abril de 2022, a vigorar a partir de 01 de abril de 2023.

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

Cargos	Piso Atual	Com reajuste 5,71%
Recepcionista	R\$ 1.319,93	R\$ 1.395,29
Serviços Gerais	R\$ 1.293,12	R\$ 1.366,91

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 – 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 dezembro/2024, janeiro e fevereiro/2025. 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 Quarto – 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 (01/04/2023) deverão complementar o pagamento, o que deve ser quitado até janeiro/2025.

Parágrafo Quinto - 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 01/04/2024 até 31/03/2025.

Parágrafo Sexto – Os salários mínimos profissionais, a partir de 01/04/2024 passam a ser os seguintes:

Cargos	Piso com reajuste de 5,71%	Piso 01/01/2024	Com reajuste 3,86%
Recepcionista	R\$ 1.395,29	R\$ 1.412,00	R\$ 1.449,14
Serviços Gerais	R\$ 1.366,91	R\$ 1.412,00	R\$ 1.419,67

Parágrafo Sétimo – 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 fevereiro e março/2025. 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 Oitavo - Caso ocorra dos pisos salariais descritos no parágrafo sexto ficarem abaixo do salário mínimo a partir de 01/01/2025, o mesmo será reajustado mantendo-se a proporcionalidade em relação ao valor do salário mínimo.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DOS DESCONTOS

Parágrafo Primeiro – Vedado descontos nos salários, salvo os decorrentes de lei, convenção coletiva e os formalmente autorizados pelos empregados;

Parágrafo Segundo – Direito de recebimento de comprovantes da remuneração mensal discriminando cada valor e os descontos sofridos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO

Recebimento antecipado de 50% (cinquenta inteiros por cento) do 13º (décimo terceiro) salário, se, solicitado pelo empregado quando retornar das férias, efetuado até o 10º (décimo) dia de retorno das férias, podendo tal

adiantamento ter o valor compensado na quitação final do 13º (décimo terceiro) salário ou no recibo de quitação rescisória.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - TAXA DE AMBIENTE FECHADO

Aos empregados que prestam serviços em Centro Cirúrgicos e Centros de Terapia Intensiva (Unidades de Terapia Intensiva), enquanto estiverem nesses departamentos, as empresas pagarão a taxa de ambiente fechado equivalente a 10% (dez inteiros por cento) do salário mínimo.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORA EXTRA

Horas extras acrescidas de 50% (cinquenta inteiros por cento) da remuneração da hora normal, com exceção da jornada de 12 x 36 horas.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - TRIÊNIO/QUINQUÊNIO

O Empregador pagará aos seus empregados, mensalmente, adicionais de tempo de serviço de 3% (três inteiros por cento) do salário base, para cada 03 (três) anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

Parágrafo Primeiro - Ao empregado que tenha ou venha completar 5 (cinco) anos de serviços, o empregador pagará mensalmente, adicional de quinquênio igual a 5% (cinco inteiros por cento) do salário base para cada 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

Parágrafo Segundo - Os pagamentos de triênio e quinquênio serão pagos separadamente e não terão efeitos cumulativos.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO DE INCENTIVO

A todos os empregados representados pelo SINTESSI, que no mês da competência não tenham nenhuma falta no serviço, exceto as devidamente justificadas na lei e atestados médicos e odontológicos, e as abonadas pela empresa, tem direito ao recebimento do Prêmio Incentivo Mensal no valor correspondente a 2 (dois) dias do

seu salário base, exceto nos meses de dezembro/2024, janeiro e fevereiro de 2025, quando o valor deste abono corresponderá a 01 (um) dia do seu salário base.

Parágrafo Primeiro – O empregador repassará ao Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Itumbiara e Região– SINTESSI, nos meses de dezembro de 2024, e janeiro e fevereiro de 2025 o valor correspondente a 01 (um) dia de salário de cada trabalhador pegando somente como referencia nesses meses citados que eles não terão o direito de receber.

Parágrafo Segundo - A empresa fica obrigatoriamente encarregada de solicitar guias (boletos bancários) via e-mail ao SINTESSI nos seguintes endereços eletrônicos: sintessi.saude@hotmail.com ou pelo o telefone ou watts zap (64) 99208-6249 para que possamos enviar os boletos.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 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 SEGUNDA - DA RESCISÃO

Parágrafo Primeiro – Nas despedidas por justa causa, sob pena de sua nulidade e transformação em despedida injusta, a empresa deverá fornecer carta ao empregado informando as infrações cometidas.

Parágrafo Segundo – Acerto de rescisão contratual com os empregados demissionários ou demitidos sem justa causa até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do aviso, quando trabalhado ou findo antecipadamente, e 10 (dez) dias após, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, na forma prevista no artigo 477, caput e §§ 6º e 8º, da CLT, ficando isenta de qualquer penalidade prevista no artigo o empregador que comprovar robustamente que o atraso foi ocasionado pelo empregado. A empresa deverá colocar no verso do aviso o dia, mês e hora para acerto de rescisão, bem como o local em que será feita a quitação da rescisão.

Parágrafo Terceiro - Na ocorrência de dispensa sem justa causa e nos casos em que o empregador utilize seu direito de exigir o cumprimento do aviso, tendo o empregado conseguido novo emprego no decurso do aviso, ser-lhe-á dispensado o restante do cumprimento, sem nenhum ônus para o empregador.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS DEVERES

Constituem deveres dos empregados, além dos prescritos em lei e regulamento da empresa, desde que entregue este mediante recibo:

- 4
- I - Cumprir toda carga horária estabelecida em lei, convenção ou acordo coletivo;
 - II - Tratar diretores da empresa, pacientes, acompanhantes e colega com respeito, educação e urbanidade;
 - III - Guardar sigilo de assunto do qual tenham conhecimento, decorrente de suas atividades funcionais e com o intuito de estabelecer as regras sobre proteção de dados e privacidade de dados pessoais, os empregados, deverão cumprir as obrigações descritas na Lei nº. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), além das demais normas e políticas de proteção de dados existentes, se comprometendo de forma total e irrestrita, a manter o mais completo e absoluto sigilo de quaisquer dados, materiais, informações ou documentos de que venham a ter conhecimento, cuja violação importará na responsabilidade civil e criminal;
 - IV - Comunicar ao superior hierárquico imediato os fatos de que tomar conhecimento em função de suas atividades, e que constituam desrespeito às normas de serviços;
 - V - Não se ausentar de suas funções sem a prévia permissão de seu chefe imediato;
 - VI - Cumprir e fazer cumprir os encargos que lhes 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, conforme determinação;
 - IX - Não praticar no recinto da empresa vendas de mercadorias, bingos ou exercitar outras atividades alheias ao seu trabalho;
 - X - Não tomar deliberação em nome da empresa sem que esteja devidamente autorizado para tal;
 - XI - Informar quando solicitado pelo empregador a existência de outros vínculos empregatícios.
- 23

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS DIREITOS

Constituem direitos dos empregados pertencentes à representação profissional os previstos em Lei Federal, nos regulamentos das empresas e os aqui estabelecidos.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO HORÁRIO

O horário dos empregados é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ressalvadas as jornadas especiais fixadas em lei.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO

- I - Quando a empresa prorrogar a carga horária de trabalho deverá fornecer gratuitamente a seus empregados um lanche, não constituindo este em salário in natura.
- II - Refeições gratuitamente aos empregados que prestam serviços nos denominados plantões de 12 por 36 horas, não constituindo este benefício em prestação in natura nem incorporando ao salário para quaisquer fins. Recomenda-se a todas as empresas obrigadas ao cumprimento desta convenção que procedam imediatamente

ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

III - Fica assegurada à empresa a opção pelo regime de prorrogação da carga horária, mediante compensação, de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com escala de revezamento, ressalvadas as funções de horários especiais estabelecidas em lei.

IV - A semana em que os plantões de 12 x 36 horas ultrapassarem a carga de 44 (quarenta e quatro) horas será compensada com redução da semana seguinte.

V - Poderá ser estabelecida a redução de hora de trabalho diário para 06 (seis) horas mediante compensação de um dia por semana de 12 (doze) horas de trabalho, sendo facultativo assinalar no registro de ponto do intervalo para repouso e alimentação.

VI - Os estabelecimentos de serviços de saúde poderão adotar os procedimentos de jornada de trabalho, conforme Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS COMPENSAÇÕES

Parágrafo Primeiro - 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 Segundo - Presente compensação não abrange os empregados já admitidos que por permissão da empresa não trabalham aos sábados, sem regime de compensação.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTERVALOS

Nos plantões de 12 x 36 horas as empresas concederão aos empregados uma hora para refeição. Nos plantões noturnos de 12 x 36 horas além da hora de refeição será concedido descanso de uma hora, estabelecido em escala de revezamento, sendo facultativo a assinalar no registro de ponto do intervalo para repouso e alimentação.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FALTAS

Parágrafo Primeiro - Abono de falta aos inscritos em concursos, vestibulares, Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), durante o tempo necessário para realização das provas, desde que comuniquem essa situação, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

Parágrafo Segundo - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO. Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia que o empregado levar ao médico o filho ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas por meio de atestado médico.

Parágrafo Terceiro - ABONO DE FALTA EM INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO: Assegura-se o direito à ausência remunerada de 02 (dois) dias por semestre ao empregado, em caso de internação hospitalar do filho menor de

até 14 (quatorze) anos de idade, ou dependente previdenciário, mediante comprovação de atestado médico apresentado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas subsequentes à ausência.

Parágrafo Quarto – Abono de falta até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente.

Parágrafo Primeiro - Para efeito de pagamento das horas extraordinárias não compensadas, estas serão remuneradas com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento), em relação a hora normal.

Parágrafo Segundo - Para efeito de desconto das horas negativas (colaborador devendo horas) não compensadas, estas serão descontadas com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento), em relação a hora normal.

Parágrafo Terceiro - Caso a empresa decida pela implementação do Sistema de Compensação de Horas, as regras de compensação, pagamento das horas extras e dedução de horas negativas serão regidos pelas condições previstas nos incisos abaixo:

I) Do débito e crédito: a quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor, durante cada mês, serão registradas no sistema de ponto, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO, conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando, desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda, o pagamento com os acréscimos previstos no “caput” desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado subordinado a controle de jornada gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto no final do ciclo de apuração ou eventual rescisão de contrato de trabalho;

II) Da apuração, quitação e compensação do “saldo do banco de horas”: fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 (dezesseis) do mês anterior e o dia 15 (quinze) do mês subsequente será chamado de período de apuração, ficando ajustado que o saldo de horas apurado, após o abatimento de possível saldo negativo existente, será transferido para o banco de horas, sendo que a quitação do saldo existente não poderá exceder o período máximo de 12 (doze) meses, observado como limite o mês que antecede a data-base da categoria, devendo o saldo existente ser quitado integralmente, com o adicional previsto no “parágrafo primeiro” desta cláusula. Fica também estabelecido que a empresa, a seu exclusivo critério, poderá realizar quitações mensais do saldo do banco de horas, assim como a quitação das horas extraordinárias realizadas, antes do prazo definido nesse inciso;

III) O prazo de compensação – saldo negativo: após as deduções mencionadas no inciso anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração, poderá ser descontado, observando o mês que antecede a data-base ou, a critério da empresa, devendo o saldo negativo, se houver, ser descontado de forma simples, ou seja, o valor da hora normal.

Parágrafo Quarto - As empresas poderão adotar registros de jornada, realizados pelos próprios empregados, por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive login e logout), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que as empresas que adotarem tal controle estão dispensadas da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada eletrônico.

Parágrafo Quinto – Esta cláusula terá validade a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SAÚDE

Será disponibilizado ao empregado tomada de refeição ou lanche em local higiênico.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

Direito de receber do empregador dois uniformes completos e equipamentos de proteção obrigatórios, para uso exclusivo em serviço para os empregados cujo exercício profissional o exija.

Parágrafo Primeiro – O empregado deverá assinar o recibo comprovando o recebimento dos uniformes e

equipamentos, sob pena da empresa indenizá-los em valores de mercado, pelo não fornecimento.

Parágrafo Segundo – O empregado deverá devolvê-los quando de sua demissão, no estado de conservação em que se encontrarem, sob pena de indenizá-los em seus valores de mercado.

Parágrafo Terceiro – Será obrigatório o uso do uniforme, quando exigido e fornecido, durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Todos os empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho farão jus ao adicional de insalubridade, independente de laudo técnico, no percentual de 20% (vinte inteiros por cento), calculado sobre o piso de serviços gerais.

Parágrafo Primeiro – O adicional devido, em grau médio, está englobado no caput, e o adicional em grau máximo, quando constatado por laudo técnico será devido no percentual de 40% (quarenta inteiros por cento), calculado sobre a base do piso correspondente de serviços gerais.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de cláusula, parágrafo ou inciso desta convenção obriga o empregador ao pagamento de multa de 5% (cinco inteiros por cento) do salário base do empregado, sendo a este devida. Se o descumprimento for por parte do empregado, a este será aplicado multa de 5% (cinco inteiros por cento) sobre seu salário base, em favor da empresa.


SINDICATO DOS HOSPITAIS
E ESTABELECIMENTOS DE
SER:00015677000101

Assinado de forma digital por
SINDICATO DOS HOSPITAIS E
ESTABELECIMENTOS DE
SER:00015677000101
Dados: 2024.12.12 09:35:54 -03'00'

GUSTAVO SUZIN CLEMENTE

PRESIDENTE

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE NO ESTADO DE GOIÁS



EDSON LIMA BORGES
MEMBRO DA JUNTA GOVERNATIVA

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE ITUMBIARA E REGIÃO