

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000630/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/10/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051386/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.161835/2020-53
DATA DO PROTOCOLO: 01/10/2020

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). JOSE SILVERIO PEIXOTO GUIMARAES;

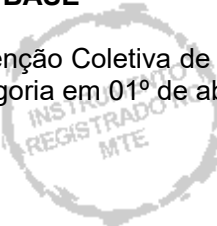
E

SINDICATO DOS TRAB EM EST DE SERVDE SAUDE DE ITUB E REG, 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 2019 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores em Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Aloândia/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Buriti Alegre/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caldas Novas/GO, Corumbaíba/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
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE**

Fica assegurado a todos os empregados beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho um reajuste de 4% (quatro inteiros por cento), que incidirá sobre o salário base vigente em 01 de abril de 2018, a vigorar a partir de 01 de abril de 2019.

Parágrafo Primeiro - Os Salários Mínimos Profissionais passam a ser os seguintes:

Receptionistas	R\$ 1.096,86
Serviços Gerais	R\$ 1.074,59

Parágrafo Segundo – As diferenças salariais referentes a folha de pagamento dos meses de **abril de 2019 até março de 2020, deverão ser quitadas na folha de pagamento dos seguintes meses: na folha de outubro de 2020 serão pagos os meses de abril, maio, junho, julho, agosto e setembro de 2019. Na folha de novembro de 2020 serão pagos os meses de outubro, novembro, dezembro de 2019, janeiro, fevereiro e março de 2020.**

Parágrafo Terceiro - Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais referentes ao período de 01/04/2018 à 31/03/2019.

Parágrafo Quarto – Nenhum salário base poderá ter valor inferior ao salário mínimo nacional, resguardada as devidas proporções relativas à carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Quinto - Para os empregados que for admitido após a data-base, o percentual de reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÕES EXTRAS

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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.

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

II - Os pagamentos do triênio e quinquênio serão pagos separadamente e não terão efeitos cumulativos.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Todos os empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho farão jus ao adicional de insalubridade, independente de laudo técnico, no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o piso de serviços gerais.

Parágrafo Único - O adicional devido em grau mínimo e médio esta englobando no caput, e o adicional de grau máximo, quando constatado por laudo técnico, será devido no percentual de 40% (quarenta por cento), calculado sobre o piso de serviços gerais.

PRÊMIOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PREMIAÇÃO

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

CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO INCENTIVO MENSAL

A todos os empregados que no mês da competência não tenha nenhuma falta no serviço, exceto as devidamente justificadas na lei e atestados médicos, odontológicos e as abonadas pela empresa, tem direito ao recebimento do Prêmio Incentivo Mensal no valor correspondente a 02 (dois) dias do seu salário

base, exceto nos meses de abril, junho, setembro e dezembro quando será devido somente o valor correspondente a 01 (um) dia do seu salário base.

Parágrafo primeiro: a partir do mês de outubro de 2020, terão direito ao determinado no caput da presente cláusula tão somente os **empregados que estejam sindicalizados**.

Parágrafo segundo: Todas as contribuições devidamente autorizadas pelos Sindicalizados ao SINTESSI serão repassadas mediante guias fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores às empresas, as quais, deverão ser solicitadas ao Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Itumbiara e Região – SINTESSI através do e-mail sintessi.saude@hotmail.com ou pelo telefone (64) 99208 6249.

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

CLÁUSULA NONA - JORNADA 12 X 36

Fica estabelecido a permanência da jornada especial de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) horas, mediante fornecimento para os plantonistas noturnos e diurnos de 1(uma) hora de intervalo para repouso e alimentação.

I - Na semana que os plantões 12x36 ultrapassarem 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais, será compensado com a semana seguinte.

II - 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.

III - 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, desde que haja conveniência para ambas as partes.

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

V - Farão jus ao adicional noturno de 20% (vinte por cento) calculados sobre a maior remuneração, os trabalhadores do período noturno nas horas efetivamente trabalhadas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA - BANCO DE HORAS

As empresas ficam autorizadas a utilizar o sistema de compensação de horas extraordinárias trabalhadas (Banco de Horas). A compensação poderá ser feita até (01) um ano após ter-se dado o labor em sobrejornada.

Parágrafo Primeiro - Na hipótese de rescisão do 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 – O banco de horas previsto na Convenção Coletiva será realizado somente aos filiados do Sindhoesg ou aos contribuintes da taxa assistencial/negocial patronal, estipulada na cláusula décima sétima.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA 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 DÉCIMA SEGUNDA - DAS GRAVIDAS 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIREITOS DOS TRABALHADORES

Constituem direitos dos empregados além dos previsto em lei e regulamento interno das empresas, o seguinte:

I - Abono de falta com o consequente pagamento das horas necessárias à realização de provas aos inscritos em concursos vestibulares, supletivos e concursos públicos, devendo interessado comunicar a empresa com antecedência de 72:00 (setenta e duas horas);

II - Direito de receber da empresa gratuitamente 02 (dois) uniformes completos, durante a vigência do presente acordo, para o uso exclusivamente em serviço, obrigando o empregado a zelar dos mesmos, sendo que os mesmos serão devolvidos no estado em que se encontrarem no ato da demissão ou dispensa, devendo 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, a empresa deverá fornecer ao empregado carta especificando os motivos da dispensa, sob pena de converter em demissão sem justa causa;

IV - Quando o empregado estiver trabalhando em regime de compensação de hora, deverá a empresa fornecer um lanche não se constituindo em salário "in natura";

V - Acerto de rescisão de contrato de empregado que pedir demissão, for demitido, com ou sem justa causa, no primeiro dia após vencido o prazo do aviso e em 10 (dez) dias quando o aviso for indenizado ou dispensado do seu cumprimento, sob pena da lei;

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

VII - Recebimento de 50% (Cinquenta por cento) do salário a título de adiantamento 13º Salário, se solicitado pelo empregado quando retornar das férias, que será efetuado até o 10º dia, compensar o adiantamento em real no recibo final de quitação do 13º ou no recibo de quitação rescisória;

VIII - 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.

IX - Fica a empresa obrigada a fornecer aos plantonistas de 12x36 (doze por trinta e seis) horas, uma refeição gratuitamente, não incorporando tal refeição aos salários como prestação "in natura";

X - Recebimento da taxa de enfermagem para empregados que prestam serviços em centro Cirúrgicos, UTI's, CTI's, o equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTO

Os empregadores se obrigam a descontar dos seus empregados, desde que haja autorização por escrito, no mês de referência até o limite máximo de 30% dos seus vencimentos os valores referentes aos convênios firmados pelo sindicato obreiro, ou por este intermediado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEVERES DOS TRABALHADORES

Constitui deveres dos empregados, além dos prescritos em Lei e Regulamento da Empresa, desde que entregue mediante recibo;

I - Cumprir toda carga horária, estabelecida em lei e regulamento da empresa, Convenção ou acordo coletivo;

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

III - Guardar sigilo de assuntos do qual tenha conhecimento, em decorrência de suas atividades;

IV - Comunicar ao superior imediatamente hierárquico 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 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 - Não praticar no recinto da empresa vendas de mercadoria, bingos ou exercitar outras atividades alheias ao seu trabalho;

IX - Não falar ou deliberar pela empresa sem que esteja devidamente autorizado;

X - Os empregados responsáveis pela fêria diária, ou que trabalhem diretamente com o caixa da empresa, não pagarão pelos cheques recebidos sem previsão de fundos, roubados, clonados, caso o ato não incorra

em dolo ou culpa do empregado. Para os empregados que recebem a referida gratificação será incorporada ao salário, ficando extinta a partir desta Convenção.

XI - Comparecer para o início da jornada de trabalho devidamente uniformizado, se a empresa exigir uniforme.

XII - Informar quando solicitado pelo empregador a existência de outros vínculos empregatícios.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL

A contribuição assistencial/negocial patronal é obrigatória no valor de R\$500,00 (quinhentos reais), para todos os estabelecimentos de serviços de saúde integrantes da categoria econômica, independentemente de seu porte ou número de empregados. Os valores e condições de pagamento foram aprovados pela Assembleia Geral Extraordinária composta pelos estabelecimentos de serviços de saúde.

Parágrafo Primeiro: A contribuição Assistencial/Negocial Patronal é devida por força do artigo 7.º, inciso XXVI e artigo 8.º, inciso III e VI, da Constituição Federal, bem como o artigo 513, alínea "e", da CLT.

Parágrafo Segundo: Os estabelecimentos de serviços de saúde filiados estão isentos do pagamento da contribuição assistencial/negocial patronal.

Parágrafo Terceiro: A contribuição estipulada nesta cláusula deverá ser recolhida em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal com vencimento dia 15 de outubro de 2020. A falta desse recolhimento no prazo estabelecido implicará na multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, além de juros de mora 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

Parágrafo Quarto: Os empregadores não filiados ao SINDHOESG, ou não contribuintes com a taxa negocial/assistencial, estão sujeitos ao pagamento de horas extras nas jornadas que ultrapassarem a jornada diária de 8 (oito) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO

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

Parágrafo Único - O não cumprimento de qualquer cláusula desta CCT implicará em multa de 2% (dois por cento) em favor do empregado, e de 2% (dois por cento) em favor do empregador calculado sobre o valor da maior remuneração do empregado.

Por estarem de comum acordo, assinam o presente em 3 vias de igual teor, com a mesma finalidade, para produzir os efeitos jurídicos legais, destinados uma via para cada parte e uma via para o arquivo do Ministério do Trabalho e Emprego em Goiás.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 02 anos, iniciando-se em 01 de abril de 2019 e término em 31 de março de 2021. Sendo que até novembro de 2020 será discutido novo reajuste salarial.

JOSE SILVERIO PEIXOTO GUIMARAES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECEMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DE GOIAS

EDSON LIMA BORGES
MEMBRO DA JUNTA GOVERNATIVA
SINDICATO DOS TRAB EM EST DE SERVDE SAUDE DE ITUB E REG

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINTESSI

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

Água Limpa

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