

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000234/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018375/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.144556/2021-14
DATA DO PROTOCOLO: 16/04/2021

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 ;

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 ;

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 2021 a 28 de fevereiro de 2023 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 Administrativos e Serviços Gerais nos Estabelecimentos de Saúde e Odontológicos**, 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 fracionados e não cumulativo), que incidirá sobre o salário vigente em 01 de março de 2020, parcelado da seguinte forma:

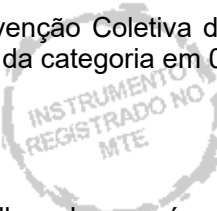
1,5% em maio de 2021

1,5% em julho de 2021

3% em setembro de 2021

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

Cargos	Piso: Março/Abril 2021	Piso: Maio/Junho 2021	Piso: Julho/Agosto 2021	Piso: Setembro de 2021 a Fevereiro de 2022
Recepcionista	1.147,30	1.164,50	1.181,72	1.216,14
Serviços Gerais	1.126,44	1.143,33	1.160,23	1.194,03



§ Segundo – Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais referentes ao período de 01/03/2020 à 28/02/2021.

§ 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

Os empregados que não registrarem faltas ou atrasos injustificados no decorrer do mês, farão jus a uma gratificação de 5% (cinco por cento) calculada sobre o salário base, a título de Gratificação por Assiduidade e Pontualidade. Incluem-se nas justificativas as previsões do Art. 473 da CLT e atestados médicos.

§ Primeiro - Para fazer “jus” ao valor instituído nesta cláusula, deverá o empregado cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias do mês de referência, onde para a aferição da “Pontualidade” estabelece-se a tolerância mensal total de 30 (trinta) minutos, sendo que esse montante dar-se-á pela soma dos atrasos de todos os dias do mês, não considerando neste montante os cinco (cinco) primeiros minutos de atraso, que será a tolerância diária.

§ Segundo – Os estabelecimentos de serviço de saúde deverão manter controle diário de frequência mecânico ou manual/eletrônico para registro da jornada de trabalho, presumindo-se na inexistência de tais controles, ser devida a Gratificação por Assiduidade e Pontualidade.

§ Terceiro – A gratificação de assiduidade e pontualidade integrará os salários dos empregados para todos os fins e efeitos que nos últimos 12 (doze) meses consecutivos não registrarem faltas ou atrasos injustificados.

CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica assegurado o pagamento mensal de 3% (três inteiros por cento) calculados sobre o salário base, para o empregado que completar 3(três) anos de trabalho na mesma empresa, a título de triênio.

§ Primeiro - Fica assegurado o 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.

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 por cento) calculado sobre o piso salarial de serviços gerais, inclusive o aprendiz.

§ Único - O adicional devido em grau mínimo e médio está englobado 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 salarial de serviços gerais.

PRÊMIOS

CLÁUSULA OITAVA - DAS PREMIAÇÕES

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

§ 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".

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

CLÁUSULA NONA - 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.

§ Primeiro – As rescisões serão agendadas por meio eletrônico, com hora marcada, através do endereço: www.sts.org.br/empresa/sign_in, ou por telefone: (062) 3218-3536.

§ Segundo - São documentos necessários para homologação de rescisões de contrato de trabalho os previstos na Instrução Normativa da SRT MTE 3/2002, com as alterações da Instrução Normativa nº 04 de 08/12/2006, bem como das alterações inseridas pela Instrução Normativa SRT Nº 15 de 14/07/2010.

§ Terceiro – O estabelecimento de serviço de saúde, 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 373, de 25 de fevereiro de 2011, do extinto Ministério do Trabalho e Emprego.

§ Primeiro - O Estabelecimento de saúde poderá adotar o controle eletrônico de jornada, por meio de ponto eletrônico, 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.

§ Segundo - O Sistema de Ponto adotado poderá 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 fornecimento do registro mensal da marcação aos empregados que solicitarem.
- d) Possibilitar a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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

§ 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.

§ Terceiro - Farão jus ao adicional noturno de 20% (vinte por cento), calculados sobre os valores percebidos com habitualidade (Salário-base, Insalubridade, Assiduidade, Triênio, Quinquênio, Gratificações Habituais, etc), os trabalhadores dos plantões noturnos de 12x36 (doze por trinta e seis) horas. Para os demais plantões o cálculo é sobre as horas noturnas efetivamente trabalhadas.

§ Quarto – Não se aplica a proporcionalidade do piso salarial na jornada 12x36 (doze por trinta e seis) e 6x12 (seis por doze horas).

§ Quinto – Aplica-se o divisor de 210 para o cálculo do salário-hora na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso. (OJ. Nº 23 TRT 3ª Região).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO BANCO DE HORAS

Os estabelecimentos de serviços de saúde 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ Quarto- Excepcionalmente, com os fins de enfrentamento à pandemia, o saldo do banco de horas relativo às horas não trabalhadas em razão de lockdown, poderão ser compensadas até o dia 28 de fevereiro de 2023.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO

O estabelecimento de serviço de saúde 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”.

§ Único - Os estabelecimentos de serviços de saúde 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 do estabelecimento de serviço de saúde e após vistoria destes, com a sua consequente aprovação.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL E MENSALIDADE SINDICAL

Em cumprimento ao determinado no acordo firmado entre estes sindicatos e o Ministério Público do Trabalho nos autos do processo ACP nº 0202000.33.2009.5.18.0006, as empresas descontarão de todos seus empregados, filiados ou não ao sindicato, em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Serviços de Saúde da Rede Privada do Município de Goiânia e Cidades Circunvizinhas, o valor equivalente a 6,0%(seis inteiros por cento) do salário base de cada empregado, dividido em três parcelas iguais de 2,0%(dois inteiros por cento) nos meses de maio, julho e setembro, a título de Contribuição Negocial. Nesses meses de desconto da TAXA NEGOCIAL/ASSISTENCIAL não haverá cobrança de mensalidade sindical. Ou seja, nos meses em que ocorrerem o desconto da taxa negocial/assistencial, não haverá desconto da mensalidade sindical dos empregados filiados ao STS.

§ PRIMEIRO - 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\$ 17,00 (dezesete 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.

§ SEGUNDO - 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), até o sexto dia útil 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.

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

§ QUARTO - 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.

§ QUINTO - As deliberações aqui contidas, aprovadas em Assembleia Geral, servem como autorização expressas nos termos do art. 462 da CLT. Portanto, 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 as contribuições devidas ao sindicato.

§ SEXTO – A Assembleia que instituiu as contribuições desta cláusula foi realizada no dia 05 de abril de 2021, ficando ressalvado o direito de oposição do trabalhador não filiado ao STS.

§ SÉTIMO – A Assembleia que instituiu as contribuições desta cláusula foi realizada no dia 05 de abril de 2021, ficando ressalvado o direito de oposição por meio de carta individual do trabalhador não filiado ao STS, entregue pessoalmente na sede do Sindicato, ou enviada para o e-mail: stsgoiania@gmail.com, e WhatsApp (62) 8483-0511 até o dia 10 do mês subsequente ao desconto da primeira parcela.

§ OITAVO – Na carta de oposição, o empregado contribuinte deverá informar ao sindicato dos trabalhadores da saúde, como o valor deverá ser reembolsado, ou seja, deverá constar: banco, agência, operação, conta; ou se preferir, buscar pessoalmente na sede do sindicato dos empregados.

§ NONO – A presente cláusula terá vigência de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2023.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 20 de maio de 2021. 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 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. 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. Os estabelecimentos de serviços de saúde estão obrigados 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 o estabelecimento de serviço de saúde não mantiver creche no local de trabalho ou convênio com empresa habilitada, desde que o empregador esteja enquadrado na determinação da lei.

VIII. 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".

IX. 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.

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

XI. Os 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.

XII. 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.

XIII. 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.

XIV. **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.

XV. O vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos na lei nº 7.418/1985, poderá 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 provisão 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 OITAVA - DO ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

Os Sindicatos Convenentes firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, e, em razão da situação excepcional pela qual passa o País, em complemento à legislação específica para fins de enfrentamento da pandemia do coronavírus; Considerando que os estados de emergência e de calamidade pública declarados em razão da pandemia do novo coronavírus (Sars-Cov2) permanecem, assim como a transmissão comunitária do vírus; considerando o Decreto Estadual nº 9.848 de 13 de abril de 2021.

As partes resolvem estabelecer as condições de trabalho extraordinárias, pelo período que for mantido o Estado de Calamidade Pública, nos termos seguintes.

I. MEDIDAS EMERGENCIAIS OS SINDICATOS CONVENENTES ORIENTAM Estabelecimentos de serviços de saúde e empregados abrangidos, para que atendem, dentro de suas possibilidades, às medidas de saúde e segurança conforme legislação vigente, no intuito de preservar e proteger a saúde de todos e permitir que os estabelecimentos de serviços de saúde promovam a retomada de suas atividades de forma segura, para toda a sociedade.

II. MEDIDAS COMPLEMENTARES E ALTERNATIVAS PARA O ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

Os estabelecimentos de serviços de saúde e trabalhadores ficam autorizados a estabelecer as seguintes medidas complementares e alternativas:

- a) Compensação de jornada de forma individual, de acordo com a necessidade de cada empregado. A compensação do saldo de horas poderá ser feita no prazo de 22 de fevereiro de 2023.
- b) No Caso de as partes já terem mantido sistema de compensação de horas inclusive por acordo individual com prazo de duração anual, as partes poderão complementar o acordo com prazo final em 22 de fevereiro de 2023.
- c) Jornada de trabalho temporária no sistema "home-office", sem que se configure teletrabalho e sem necessidade de alteração contratual.
- d) Férias individuais e ou coletivas, vencidas ou não, sem aviso prévio, sem que haja alteração do período aquisitivo. O pagamento das férias poderá ser realizado em duas parcelas, na(s) folha(s) de pagamento do(s) mês(es) do efetivo gozo;

III. DA SUPERVENIÊNCIA DE LEGISLAÇÃO EMERGENCIAL DE MATÉRIA TRABALHISTA RELATIVA À PANDEMIA

Ficam ressalvadas condições mais simplificadas que porventura venham a ser editadas pelo Governo posteriormente à assinatura deste instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO CUMPRIMENTO DESTES INSTRUMENTOS COLETIVOS

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

§ 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.

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

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, iniciando-se em 1º de março de 2021 e término no dia 28 de fevereiro de 2023, sendo que, até 28 de fevereiro de 2022 será discutido novo reajuste salarial.

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

PAULO ROBERTO LEOPOLDO DE MACEDO
PRESIDENTE
SINDICATO TRAB SERV SAUDE REDE PRIVADA DO MUNICIPIO DE GOIANIA E CIDADES CIRCUNVIZINHAS

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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