

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000595/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/09/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR052383/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.204676/2023-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/09/2023

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

SINDICATO DAS CLINICAS RADIOLOGICAS, ULTRASSONOGRAFIA, RESSONANCIA MAGNET., MEDIC NUCLEAR E RADIOTERAPIA NO EST GO, CNPJ n. 02.177.940/0001-86, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO VILELA LAUAR;

E

SINDICATO DE ENFERMAGEM DO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 86.689.239/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELCIONE GONCALVES GUIMARAES;

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 maio de 2023 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem, em Clínicas Radiológicas, Ultrassonografia, Ressonância Magnética, Medicina Nuclear Radioterapia e Diagnósticos por Imagem, ainda que instalados em Hospitais, com abrangência no Estado de Goiás**, com abrangência territorial em **GO**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO SALARIAL (CONSIDERAÇÕES)**

A Lei 14.434/22 estabeleceu como piso salarial para os técnicos em enfermagem, o valor de R\$3.325,00 (três mil e trezentos e vinte e cinco reais) como contraprestação da jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, enquanto para os auxiliares em enfermagem o piso salarial estabelecido foi de R\$2.375,00 (dois mil, trezentos e setenta e cinco reais) para a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

CONSIDERANDO que o inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal determina o reconhecimento das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) em razão das entidades sindicais serem as legítimas representantes das categorias patronal e profissional;

CONSIDERANDO a autonomia negocial conferida aos sindicatos pelo inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal e artigo 611-A da CLT, a ponto de se estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado;

CONSIDERANDO as incertezas que vêm sendo geradas por conta da implantação do Piso Nacional da Enfermagem (PNE), que não possibilitam um adequado planejamento das ações pelos estabelecimentos de serviços de saúde e, também, pelos integrantes da categoria profissional.

CONSIDERANDO que o Supremo Tribunal Federal, no âmbito da ADI 7222 estabeleceu a competência dos Sindicatos de negociarem regionalmente as questões inerentes ao PNE, visando evitar demissões, o que compreende inclusive o estabelecimento de regras interpretativas e de implantação do PNE;

CONSIDERANDO que a decisão proferida no âmbito da ADI 7222 claramente criou duas situações fáticas e jurídicas diversas (celetistas em geral e prestadores de serviços privados com atendimentos de, no mínimo, 60% SUS), possibilitando que as negociações igualmente tratassem essas categorias de forma diferenciada;

CONSIDERANDO o teor da Portaria GM/MS nº 1.135/2023, cujo artigo 3º estabelece as diretrizes de repasse dos recursos da assistência financeira complementar pelo Fundo Nacional de Saúde - FNS. Os sindicatos convenientes, com fundamento no artigo 611-A da CLT, acordam o seguinte:

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REMUNERAÇÃO - PISO SALARIAL

**Parágrafo Primeiro** - Acordamos que, os valores dos pisos das categorias dos auxiliares e técnicos de enfermagem na Lei 14.434/2022 serão moduladas conforme ADI 7222, em seu item 84 da decisão, proporcionando o negociado prevalecendo ao legislado.

**Parágrafo Segundo** - Os pisos previstos no artigo 15-A, I e II, da Lei 14.434/2022, serão pagos conforme de forma proporcional, conforme as disposições constantes na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIII, no artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas e ARR-1264-35 do TST, devendo o valor dos pisos serem pago conforme quantidade de horas trabalhadas no mês, já computado o Descanso Semanal Remunerado (DSR).

**Parágrafo Terceiro** - O valor pago, engloba para todos os efeitos o pagamento do piso, inclusive os valores pagos como Alimentação, Ajuda de Custo (triênio, quinquênio, gratificação: assiduidade/pontualidade, ambiente fechado, entre outros) ou possíveis adicionais previstos em lei. Fica acordado que será devido ao profissional o valor limite do piso.

**Parágrafo Quarto** - Jornadas diferentes de 220h00min (duzentos e vinte horas) mensais ou 44h00min (quarenta e quatro horas) semanais, será considerado a proporcionalidade do divisor para o pagamento do piso, inclusive os horistas.

**Parágrafo Quinto** - O pagamento do piso, ocorrerá de forma fracionada, através de pagamento de benefícios, conforme descrito na Cláusula 7ª, garantido no final de cada período de fracionamento, o pagamento do valor bruto do piso conforme sua categoria e jornada de trabalho. Desta forma, o valor de ajuda de custo poderá sofrer ajuste, visando garantir que o valor de remuneração total recebido pelo empregado seja equivalente ao previsto no quadro abaixo e conforme as datas de aplicação. Os valores pagos a título de remuneração e ajuda de custo, serão computados ao final do fracionamento para todos os efeitos, como valor da remuneração bruta do piso, o qual garante o reconhecimento da categoria, bem como, garante o poder de compra do beneficiado.

**Parágrafo Sexto** - O valor pago, será composto do salário-base acrescido do benefício da Cláusula 7ª (conforme artigo 457, §2º, da CLT), o valor de composição, para todos os efeitos será considerado como o valor da remuneração mensal, se limitando ao valor do piso devido.

**Parágrafo Sétimo** - Para efeito de reflexos de qualquer natureza salarial, a base de cálculo, será calculada somente pelo salário-base, não vinculando ajuda de custo, vale alimentação ou qualquer outro adicional nenhum indexador de cálculo como parâmetro.

**Parágrafo Oitavo** - O valor devido abaixo, corresponde a jornada de trabalho de 220h00min (duzentas e vinte horas) mensais ou 44h00min (quarenta e quatro horas) semanais, inclusive na modalidade horista.

A partir de **1º de setembro de 2023**, a remuneração salarial será:

Técnico(a) de Enfermagem ----- R\$ 2.000,00 (dois mil reais)

Auxiliar de Enfermagem ----- R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais)

Os valores acessórios (triênio, quinquênio, gratificação: assiduidade/pontualidade, ambiente fechado, entre outros), serão incorporados à remuneração sem isonomia salarial.

**Parágrafo Nono:** Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período revisando, ainda que não comunicadas ao suscitante, principalmente, conforme a Instrução Normativa nº 1 do Colendo TST.

**Parágrafo Décimo:** Fica permitida as empresas que praticarem salários superiores ao piso definido no *caput*, definir como contraprestação ao trabalho, transitoriamente e durante a vigência do contrato de experiência, o valor do piso salarial.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Ficam expressamente excluídos da aplicação desta cláusula os empregados enquadrados no parágrafo único do artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Décimo Segundo:** As diferenças salariais referentes aos meses de maio a agosto de 2023, para as Clínicas de Imagem, que não deram antecipação de reajuste salarial, será no valor de 3,74% e deverão ser pagas na competência de setembro, em uma única parcela, à título de abono indenizatório.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINTA - 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-mínimo, a título de Gratificação por Assiduidade e Pontualidade. Incluem-se nas justificativas as previsões do Art. 473 da CLT e atestados médicos.

#### **Parágrafo Primeiro – Do Adimplemento de Condições**

Para fazer “jus” ao recebimento da gratificação de Assiduidade e pontualidade, instituído nesta cláusula, deverá o empregado cumprir integralmente sua jornada diária de trabalho em todos os dias do mês de referência e, 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.

#### **Parágrafo Segundo – Do Registro de frequência**

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.

### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR MERA LIBERALIDADE**

Os estabelecimentos de saúde poderão ajustar, com ou sem a intervenção do Sindicato Profissional, os termos, cláusulas e condições de concessão, bem como os critérios de perda de gratificações não especificadas, concedidas por liberalidade do(a) empregador(a), que independentemente do nome que contenham, não integrarão ao salário para todos os fins e efeitos e poderão ser descontadas do benefício previsto na Cláusula 7ª.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa fica obrigada a conceder e proceder o desconto de empréstimo consignado em folha de pagamento dos trabalhadores que solicitarem e autorizarem prévia e expressamente, observado o parágrafo segundo desta cláusula, conforme convênio firmado pelo sindicato Laboral, desde que em documento válido para tal, conforme prevê a legislação em vigor, Lei 13.172 de 21/10/2015 que altera a Lei nº 10.820 de 17/12/2003, e Decreto nº 4.840/2003, devendo o repasse ser feito para a instituição financeira até o máximo do décimo dia de cada mês.

**Parágrafo Segundo** - A empresa não será responsabilizada por futuros descontos (parcelas futuras) dos empregados que rescindindo o contrato de trabalho deixarem despesas pendentes pelos serviços empréstimos consignados contratados. Cumprido toda a legislação em vigor para o assunto, o saldo devedor remanescente do funcionário desligado da empresa, será único e exclusivamente dele juntamente com a empresa consignadora. O limite de consignação em folha é limitado a 35% (trinta e cinco por cento) de desconto. Da mesma forma as mesmas empresas não serão comprometidas ao pagamento desses

empréstimos consignados, haja vista que os descontos salariais possuem a mesma natureza que os adiantamentos de salários.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa se obriga a observar o grau de endividamento do empregado, antes da consolidação do limite do empréstimo, referente à parcela mensal que será comprometida.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Ficam assegurados o triênio e quinquênio, calculados sobre o piso salarial, nominal à título de adicional por tempo de serviço, pago mensalmente, até o limite máximo de 5% (cinco por cento).

03 (três) anos completos e ininterruptos ----- 3% (três por cento) do piso salarial;

05 (cinco) anos completos e ininterruptos ----- 5% (cinco por cento) do piso salarial;

**Parágrafo Primeiro:** os adicionais por tempo de serviço quais sejam: triênio e quinquênio, serão pagos separadamente e não terão efeitos cumulativos, possuindo natureza de prêmio.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho farão jus ao Adicional de Insalubridade, independente de laudo técnico (LTCAT), no percentual de 20% (vinte inteiros por cento), calculados sobre o salário-mínimo vigente à época.

**Parágrafo Primeiro:** Fica a empregada grávida obrigada a comunicar por escrito ao(a) empregador(a) sobre a gestação, no prazo improrrogável de 05 (cinco) dias, contados a partir do conhecimento de seu estado gravídico, oportunizando ao(a) empregador(a) remanejá-la para ambiente salubre, sem prejuízo do salário e benefícios já garantidos nesta convenção ou pela lei.

**Parágrafo Segundo:** Será considerada falta grave a omissão ou inércia da empregada grávida que, no prazo convencional, deixar de comunicar ao estabelecimento de saúde sobre a gestação. Essa omissão ou inércia, isentará o empregador de toda e qualquer responsabilidade quanto a eventual dano dela decorrente.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados que recebam Adicional de Insalubridade, na hipótese de redução ou exclusão do pagamento do respectivo adicional em razão do Laudo Técnico, receberão mensalmente, a título de remuneração compensatória, o valor equivalente ao pago a título de Adicional de Insalubridade na mesma proporção da redução ou exclusão, durante a vigência da presente CCT.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - CARTÃO BENEFICIO - TICKET

#### CARTÃO BENEFICIO - TICKET

Visando a possibilidade e maior facilidade para aquisição, fica obrigado a empresa a implantação do cartão de benefícios, instituído por indicação do Sindicato Laboral, cartão alimentação/refeição da empresa TICKET SERVIÇOS S.A - CNPJ: 47.866.934/000-74/COOPER BENEFICIOS LTDA, CNPJ:04.051.232/0001-20, a todos os empregados representados no presente instrumento, na forma abaixo discriminada.

**Parágrafo primeiro:** O cartão Alimentação / Refeição, será utilizado na rede da prestadora para aquisição de produtos para alimentação, cultura, lazer e terá saldo cumulativo, podendo o empregado (a), utilizar aferramento PIX para transferir o seu saldo restante. Para utilização dessa operação, o empregado deverá arcar com uma taxa de 2% (dois por cento) do valor relativo à operação PIX/Transferência.

**Parágrafo segundo:** Fica o trabalhador responsável pelo pagamento integral das despesas efetuadas como referido cartão e suas respectivas taxas.

**Parágrafo terceiro:** A adesão e utilização do CARTÃO TICKET SERVIÇOS S.A / COOPER BENEFICIOS LTDA, é direito do trabalhador e de ônus exclusivo dele, cabendo as empresas o fornecimento dos dados necessários para sua implantação e confecção. A TICKET, liberará um aplicativo para o empregador realizaras operações necessárias.

**Parágrafo quarto:** O empregador (a) se responsabilizará em disponibilizar mensalmente, o valor acordado nesta Convenção Coletiva, conforme o parágrafo quinto, no CARTÃO TICKET SERVIÇOS S.A / COOPERBENEFICIOS LTDA, ou em outro cartão que já seja utilizado pelo mesmo. O empregado(a) deverá assinar um termo de autorização/compromisso, informando que esse valor poderá ser disponibilizado no cartão de outra bandeira, cartão este que o empregador(a) havia disponibilizado anterior a este acordo de trabalho.

**Parágrafo quinto:** o(a) empregador(a) arcará com os créditos através do TICKET SERVIÇOS S.A /COOPER BENEFICIOS LTDA, limitados aos seguintes valores mensais:

**a) Técnico de Enfermagem:**

01/09/2023 – R\$ 400,00 (quatrocentos reais);

01/12/2023 – R\$ 600,00 (seiscentos reais);

01/04/2024 – R\$ 800,00 (oitocentos reais);

01/08/2024 – R\$ 1.000,00 (hum mil reais);

a partir de 01/12/2024 – R\$ 1.325,00 (hum mil, trezentos e vinte e cinco reais).

**b) Auxiliar de Enfermagem:**

01/09/2023 – R\$ 300,00 (trezentos reais);

01/12/2023 – R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais);

01/04/2024 – R\$ 600,00 (seiscentos reais);

01/08/2024 – R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais);

a partir de 01/12/2024 – R\$ 825,00 (oitocentos e vinte e cinco reais).

**Parágrafo sexto:** A cada semestre, o Empregador deverá encaminhar para o e-mail:sienfgoias@gmail.com, um relatório contendo o nome completo do empregado, data da admissão, cargo, e as datas do deposito realizado.

**Parágrafo sétimo:** Ocorrendo o desligamento do empregado(a), associado ao respectivo TICKETSERVIÇOS S.A / COOPER BENEFICIOS LTDA, o empregador deverá comunicar a administradora do Cartão no prazo de 10 (dez) dias.

**Parágrafo oitavo:** Os pagamentos deverão ser feitos até o quinto dia útil do mês.

**Parágrafo nono:** Em caso da não implantação do cartão no prazo de 30 dias, gera a obrigação de pagamento do piso nacional da enfermagem (PNE) de forma integral aos trabalhadores. Em casos de dúvidas quanto à implantação do mesmo entre em contato (62) 4101-0751.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CRECHE E REPOUSO PARA ALIMENTAÇÃO

A empresa pagará 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, na forma da lei.

**Parágrafo Único** - Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6(seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a descanso especial, podendo optar entre dois descansos de 30 (trinta) minutos ou um descanso corrido de 01 (uma) hora, podendo, inclusive ser ao início ou ao final da jornada de trabalho.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de empregados estáveis ou com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, poderão ser homologadas no Sindicato de Enfermagem no Estado de Goiás.

**Parágrafo Primeiro:** As rescisões serão agendadas por meio eletrônico, com hora marcada, através do endereço: sienfgoias@gmail.com, ou por telefone: (62) 9342-0264. Para os empregados que não são filiados ou não contribuíram com a Taxa Assistencial/Negocial, será devido por esse, o pagamento de taxa de R\$ 100,00 (cem reais) por rescisão homologada.

**Parágrafo Segundo:** Nos termos do artigo 312 da Portaria nº 671/202, "*Considera-se fraudulenta a rescisão seguida de recontração ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.*"

**Parágrafo Terceiro:** 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 04de 08/12/2006, bem como das alterações inseridas pela Instrução Normativa SRT Nº 15 de 14/07/2010.

**Parágrafo Quarto:** A empresa, no ato da demissão, deverá fornecer o aviso prévio ao empregado constando data e horário da homologação, bem como o endereço do Sindicato. E ainda, empresa e endereço onde será realizado o exame médico demissional.

**Parágrafo Quinto:** Os documentos necessários à assistência à rescisão contratual são:

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

VIII - prova bancária de quitação, quando for o caso.

§ 1º No demonstrativo de médias de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

§ 2º Quando a rescisão decorrer de adesão a Plano de Demissão Voluntária ou quando se tratar de empregado aposentado, é dispensada a apresentação de CD ou Requerimento de Seguro-Desemprego.

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

**Parágrafo Sétimo:** Nos termos do art. 507-B, da CLT "*É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria*", mediante o pagamento da taxa de R\$50,00 (cinquenta reais) por termo de quitação homologado.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Quando o empregado estiver cumprindo aviso prévio dado pelo empregador e comprovar a obtenção de novo emprego, é garantida a dispensa do restante do prazo referente ao pré-aviso sem qualquer ônus às partes, eximindo-se o empregador do pagamento do aviso prévio não trabalhado ou dos dias de aviso prévios não trabalhados.

**Parágrafo único** – Aos empregados que tiverem mais de 05 (cinco) anos de contrato na empresa, é garantido, quando da dispensa sem justa causa, o direito de ter o aviso prévio integralmente indenizado.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ENTREGA DO DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS/HOLERITES

As empresas fornecerão aos seus respectivos empregados os holerites ou contracheques, contendo o nome do empregador, o período a que se refere, a discriminação das importâncias pagas a qualquer inclusive horas extras, adicionais e remuneração do trabalho nos dias de descanso obrigatório, os descontos e os depósitos no FGTS.

**Parágrafo Único:** O(a) empregador(a) e o(a) empregado(a) poderão optar, mediante prévia e expressa declaração de anuência, o envio do referido documento por correio eletrônico ou outra forma eletrônica de envio, com fulcro no parágrafo único do artigo 464 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, incluído ela Lei nº 9.258, de 10 de dezembro de 1997.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIREITOS E DEVERES GERAIS DOS TRABALHADORES

Constituem direitos e deveres dos empregados além dos previstos 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 de vestibulares, inclusive ENEM, devendo o interessado comunicar à empresa com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, mediante recibo;
- II) Caso seja exigência da empresa o uso de uniforme, o empregado terá direito de receber da empresa gratuitamente 02 (dois) uniformes completos, durante a vigência do presente acordo, 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, a empresa deverá fornecer ao empregado comunicado de dispensa especificando os motivos da despedida, sob pena dela se converter em demissão sem justa causa;
- IV) Acerto de rescisão de contrato do empregado que for dispensado, sem justa causa, no 1º (primeiro) dia após vencido o prazo do aviso, e em até 10 (dez) dias quando o aviso for indenizado ou dispensado do seu cumprimento, sob penas da lei;
- V) Fica vedado o direito da manutenção do cumprimento do aviso, se o empregado não estiver efetivamente trabalhando (cumprimento de aviso em casa);
- VI) Será destinado um local em condições de higiene para descanso aos plantonistas, além do local para refeições;
- VII) Nos termos da lei, poderá ser realizada a suspensão ou a redução salarial proporcional a redução da jornada, por meio de acordo individual ou coletivo.
- VIII) É vedado ao empregador o desconto proveniente de cheques recebidos sem provisão de fundos, salvo comprovado o ato de improbidade, ou o empregado não cumprir o regulamento da empresa.
- IX) O empregado que estiver a 12 (doze) meses de aposentar-se fará jus à estabilidade provisória até adapta da aposentadoria.
- X) Assegura-se o direito à ausência remunerada de até 2 (dois) dias por ano para o empregado acompanhar ao médico o filho menor de idade ou dependente previdenciário, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas por meio de atestado médico.
- XI) Assegurar-se o direito ao vale-transporte a todo e qualquer empregado que dele necessitar, exceto quando o empregado possuir meios de condução, podendo o mesmo ser pago em dinheiro, não constituindo como prestação *in natura*.
- XII) O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador a sua ausência com no mínimo 04 (quatro) horas de antecedência do expediente. A apresentação do atestado deverá ocorrer em até 24 (vinte e quatro) horas ou no primeiro dia útil subsequente a ausência. A falta de comunicação nesse prazo, acarretará a aplicação de falta injustificada. O documento poderá ser encaminhado por qualquer meio de comunicação estabelecido pela empresa (*WhatsApp*, e-mail etc.).
- XIII) O empregador que estabelecer prazo superior ao previsto no inciso XIV poderá mantê-lo.
- XIV) O atestado poderá ser entregue por outra pessoa a pedido do(a) empregado(a), desde que ele esteja impedido de se locomover.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego, das mulheres gestantes, art. 10, "b" do ADCT, não podendo ser dado aviso prévio de despedida durante o período da estabilidade.

**Parágrafo Primeiro:** O contrato de trabalho da empregada gestante somente poderá ser rescindido se:

- I) Mediante integral cumprimento da garantia salarial prevista no caput desta cláusula;
- II) Em razão de cometimento de falta grave que determine a rescisão por justa causa; e, por pedido de demissão.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA 12X36 E ADICIONAL NOTURNO**

Fica autorizada jornada de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso).

**Parágrafo Primeiro:** Será garantido ao empregado que prestar a jornada prevista nesta cláusula, o intervalo para descanso e alimentação de 2 hora, sendo que este período será computado na jornada de trabalho, sendo facultativo a assinalação do registro do ponto do intervalo para repouso e alimentação.

**Parágrafo Segundo:** O intervalo para descanso e alimentação de que trata o parágrafo anterior poderá ser ampliado para 2 (duas) horas no período noturno, em compensação a jornada será reduzida na mesma proporção do aumento.

**Parágrafo Terceiro:** O(a) auxiliar ou Técnico(a) de Enfermagem que laborar no regime compensatório 12x36 poderá trocar 3 (três) plantões no mês com outro empregado que trabalhe no mesmo regime de jornada, desde que comunicada, por escrito, à chefia imediata, no mínimo, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência do plantão a ser trocado.

**Parágrafo Quarto:** As trocas de plantões ora pactuadas de forma alguma poderão resultar em horas extras, visto que, obrigatoriamente, devem ser realizadas com compensação entre os envolvidos.

**Parágrafo Quinto:** No próprio documento solicitando as trocas constará os nomes dos trabalhadores envolvidos e os dias que um substituirá o outro e este cobrirá o primeiro em compensação.

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

**Parágrafo Sétimo:** Farão jus ao adicional noturno de 20% (vinte por cento), calculados sobre o piso salarial vigente, os trabalhadores dos plantões noturnos de 12x36 (doze por trinta e seis) horas.

**Parágrafo Oitavo:** Fica assegurado aos técnicos de enfermagem que laborarem na jornada de 12x36, o fornecimento gratuito de almoço e lanche da tarde para os plantonistas do turno diurno, e jantar e ceia para os plantonistas do turno noturno, sendo que a concessão da alimentação não se constituirá em salário "innatura".

**Parágrafo Nono:** Aos empregados que trabalharem em feriados, será garantido o pagamento em dobro.

**Parágrafo Décimo:** A jornada 12x36 equipara-se há 44 horas de labor semanal e deverá ser adotado o divisor 220 para todos os fins.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO 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:** 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 (dezesesseis) 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) Do 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 Terceiro:** 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.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTERVALO JORNADA - PRÉ ASSINALAÇÃO

As empresas, desde que possuam o **TERMO DE ENQUADRAMENTO** previsto neste instrumento, em qualquer situação de controle/registro de ponto, poderão dispensar a assinalação diária do horário destinado a refeição e descanso, presumindo-se o cumprimento integral do intervalo, devendo pre assinalá-lo no controle de ponto, conforme prevê o parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e portaria nº 3636/91 do MTE.

**Parágrafo Único:** Fica também estabelecido que, o colaborador poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta ou acompanhamento, através da requisição de impressão do documento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - NÃO SUBORDINAÇÃO AO CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As partes aceitam e reconhecem que, os empregados representados pelo sindicato acordante que exercem as funções de gestão e ou de confiança, estão dispensados da marcação de ponto, pois não são subordinados ao controle de horário.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os(as) empregadores(as), poderão ainda, antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais e municipais.

**Parágrafo Primeiro:** Os feriados a que se refere o *caput* poderão ser utilizados para compensação do saldo de banco de horas.

**Parágrafo Segundo:** O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do(a) empregado(a), mediante manifestação em acordo individual escrito.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERALIDADE**

Facilitar-se-á a esta entidade sindical a realização de campanhas de sindicalização, em dia e local previamente comunicado ao empregador, com antecedência mínima de 03(três) dias.

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTÊNCIA E MANUTENÇÃO DO DEPT. JURÍDICO E FISCALIZAÇÃO**

Fica estabelecido a taxa assistencial a ser paga mensalmente pelos trabalhadores beneficiários deste acordo coletivo, no importe de 35,00(trinta e cinco reais). Os profissionais abrangidos por essa norma coletiva serão contemplados através da taxa com apólice de seguro de vida, plano funerário e benefício odontológico gratuito para o titular. Obriga-se a empresa a fornecer dados necessários para atualização de cadastros.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Os valores descontados deverão ser repassados ao sindicato até o 5º (quinto) dia após o efetivo desconto, sob pena de multa de 5% (cinco) do valor do repasse. O repasse será feito por meio de transferência bancária para conta através da Caixa Econômica Federal, Agência: 4613 C/C 104-8, Operação 003, Nome: SIENF-Sindicato de Enfermagem do Estado de Goiás.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO - DO DIREITO DE OPOSIÇÃO**

O empregado terá até 10(dez) dias após o desconto da 1ª parcela da taxa assistencial/negocial, para, individualmente, apresentar ao **Sienf**, carta de oposição ao desconto. O sindicato irá protocolar/carimbar este documento e o empregado deverá entregar o mesmo documento ao Departamento Pessoal da Empresa.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** A partir da vigência deste instrumento coletivo, este será o único desconto em favor desta entidade sindical.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme deliberação da Assembleia Geral da entidade representante da classe patronal, deverão as Empresas representadas pelo SINDIMAGEM-GO, a Contribuição Assistencial Patronal, aos cofres do Sindicato Patronal, para atendimento de despesas com sua manutenção, no percentual de 20 % (vinte por cento) do valor bruto de sua folha de pagamento, na seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento da 1ª parcela, no percentual de 10% (dez por cento) do valor bruto da folha de pagamento do mês de outubro de 2023, já considerando o reajuste salarial negociado, deverá ocorrer até 10 (dez) de novembro de 2023.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento da 2ª parcela, no percentual de 10% (dez por cento) do valor bruto da folha de pagamento do mês de janeiro de 2024, já considerando o reajuste salarial negociado, deverá

ocorrer até 10 (dez) de fevereiro de 2024.

**Parágrafo Terceiro:** Para cumprimento das condições impostas nesta cláusula, as empresas que não possuem empregados, ou possuam apenas 1 (um) empregado, ficará sujeita ao recolhimento do valor mínimo equivalente ao menor salário da categoria profissional, vigente nos respectivos meses em que deverá ocorrer o recolhimento.

**Parágrafo Quarto:** A referida taxa deverá ser recolhida em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal, devendo ser retirada na sede do Sindicato e, a falta desses recolhimentos, no prazo estabelecido, implicará na incidência de multa no percentual de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, com adicional de 2% (dois por cento) por cada mês subsequente ao inadimplemento, além dos juros de mora no percentual de 1% ao mês, independentes despesas judiciais decorrentes de cobrança judicial necessária, cujos valores revertidos ao Sindicato Patronal.

**Parágrafo Quinto:** As empresas filiadas que estiverem em dia com suas contribuições. Obterão descontos de 50% (cinquenta por cento) do percentual previsto no caput.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TERMO DE ENQUADRAMENTO

As empresas deverão requerer junto ao Sindicato Profissional o TERMO DE ENQUADRAMENTO, que será emitido e homologado pelos Sindicatos signatários dessa Convenção Coletiva de Trabalho, para garantir às empresas todas as prerrogativas constantes neste instrumento coletivo.

**Parágrafo Único:** Para a obtenção desse TERMO DE ENQUADRAMENTO, deverá apresentar declaração concordando com o cumprimento de todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de perder o direito de utilizar as prerrogativas constantes nessa norma coletiva.

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

As partes se comprometem a orientar os(as) empregados(as) e empregadores(as) ao fiel cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** O descumprimento de qualquer cláusula convencionada, implicará em multa de 5% (cinco por cento), calculada sobre a maior remuneração do(a) empregado(a) à época da violação, exceto em relação a Cláusula 20ª.

**Parágrafo 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 maio de 2023 e término no dia 30 de abril de 2025, sendo que, o piso salarial permanecerá inalterado, independente de reajuste do salário-mínimo até o final da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

**MARCELO VILELA LAUAR**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS CLINICAS RADIOLOGICAS, ULTRASSONOGRAFIA, RESSONANCIA MAGNET., MEDIC NUCLEAR E**  
**RADIOTERAPIA NO EST GO**

**ELCIONE GONCALVES GUIMARAES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE ENFERMAGEM DO ESTADO DE GOIAS**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA SIENF**

[Anexo \(PDF\)](#)

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