

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000387/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028309/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.270667/2025-22
DATA DO PROTOCOLO: 28/05/2025

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

SINDICATO DAS CLINICAS RADIOLOGICAS, ULTRASSONOGRAFIA, RESSO, 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 2025 a 30 de abril de 2027 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 territorial no Estado de Goiás, com abrangência territorial em GO.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO SALARIAL

Acordamos que os valores dos pisos das categorias dos auxiliares e técnicos de enfermagem na Lei 14.434/22, serão modulados conforme ADI 7222, em seu item 84 da decisão, proporcionando o negociado prevalecendo ao legislado.

Parágrafo Primeiro: Os pisos previstos no artigo 15-A, I e II, da Lei 14.434/2022, serão pagos proporcionalmente às jornadas de trabalho, 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 da remuneração ser pago conforme quantidade de horas trabalhadas no mês, já computado o Descanso Semanal Remunerado (DSR).

Parágrafo Segundo: Jornadas diferentes de 44h00min (quarenta e quatro horas) semanais, será considerado a proporcionalidade do divisor para o pagamento do piso, inclusive os horistas.

Parágrafo Terceiro: O valor pago será composto do salário-base acrescido do benefício da Cláusula 9ª (conforme artigo 457, §2º, da CLT) além do Reajuste e dos adicionais e gratificações constantes nas Cláusulas Quarta, Quinta, Sexta e Sétima, o valor de composição, para todos os efeitos será considerado como o valor da remuneração mensal.

Parágrafo Quarto: O valor pago será composto do salário-base acrescido do benefício da Cláusula 9ª (conforme artigo 457, §2º, da CLT) além do Reajuste e dos adicionais e gratificações constantes nas Cláusulas Quarta, Quinta, Sexta e Sétima, o valor de composição, para todos os efeitos será considerado como o valor da remuneração mensal.

Parágrafo Quinto: 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 Sexto: O valor devido abaixo, corresponde a jornada de trabalho de 44hs (quarenta e quatro horas) semanais e equiparadas de divisor 220, inclusive na modalidade horista, sendo devida a proporcionalidade para as demais jornadas.

Parágrafo Sétimo: Fica estabelecido o **Reajuste Salarial de 5,20%** (cinco inteiros e vinte centésimos) do salário Base da categoria, a partir de 01 de maio de 2025. Com observação de que esse reajuste em nenhuma hipótese poderá deduzir o valor do CARTÃO BENEFÍCIO, previsto na Cláusula Nona.

Técnico(a) de Enfermagem----- R\$ 2.172,00 (dois mil, cento e setenta e dois reais);

Auxiliar de Enfermagem----- R\$ 1.629,00 (hum mil, seiscentos e vinte nove reais).

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA QUARTA - 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 QUINTA - 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 9ª.

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 SEXTA - ADICIONAL POR 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 sala

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 Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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, não passível de demissão por justa causa, 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 recebiam 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 BENEFÍCIO (ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO)

Visando a possibilidade e maior facilidade para o empregador, o mesmo poderá usar o cartão benefício de sua escolha. Fica obrigado a empresa a implantação de um cartão de benefícios ou cartão alimentação/refeição, para todos os empregados representados no presente instrumento, na forma abaixo discriminada.

Parágrafo Primeiro: Este cartão, será utilizado na rede da prestadora para aquisição de produtos para alimentação, cultura, lazer e terá saldo cumulativo, podendo o empregado (a), utilizar a ferramenta PIX

para transferir o seu saldo restante. Para utilização dessa operação a empresa escolhida deverá proceder com a operação PIX/Transferência.

Parágrafo Segundo: O empregador (a) se responsabilizará em disponibilizar mensalmente, até o quinto dia útil do mês vigente, o valor acordado nesta Convenção Coletiva da seguinte forma:

Técnico de Enfermagem: R\$ 1.325,00 (hum mil, trezentos e vinte e cinco reais).

Auxiliar de Enfermagem: R\$ 825,00 (oitocentos e vinte e cinco reais).

Parágrafo Terceiro: Nos meses de outubro e março, o Empregador deverá encaminhar para o [e-mail: sienfgoias@gmail.com](mailto:sienfgoias@gmail.com) um relatório contendo o nome completo do empregado, data da admissão, cargo, e as datas do depósito realizado.

Parágrafo Quarto: 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.

Parágrafo Quinto: Os valores do benefício estabelecido nesta cláusula, não poderá em hipótese alguma ser deduzido com objetivo de compensar o reajuste salarial ou qualquer outro motivo.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

Deverá ser concedido nas condições e limites definidos na lei nº 7.418/1985, podendo ser convertido em dinheiro e creditado na folha de pagamento do empregado. 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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

A empresa reembolsará as suas empregadas, o valor mensal de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), para cada filho(a) de até 06 (seis) anos de idade, destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola, de livre escolha da empregada, bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas.

Parágrafo Primeiro: Será pago a empregada, por filho menor sob sua guarda, na faixa etária compreendida entre 06 (seis) meses até o final do ano letivo em que a criança complete 07 (sete) anos, desde que feita a inscrição do dependente e comprovada sua matrícula até o 2º ano do ensino fundamental.

Parágrafo Segundo: As condições das vantagens contidas nesta cláusula atendem ao disposto nos artigos 2º, 3º e 4º da Lei 14.457/2022, para todas as empregadas que possuam filhos com até 6 (seis) anos de idade, ficando desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos das empregadas no período da amamentação, conforme previsto em lei.

Parágrafo Terceiro: O referido reembolso será devido para as empregadas que receberem o salário mensal inferior ao teto do INSS vigente, que corresponde a R\$ R\$ 8.157,41 (oito mil cento e cinquenta sete reais e quarente um centavo).

Parágrafo Quarto: A utilização desse benefício para o pagamento de babás, limita-se ao valor cobrado pela profissional, mediante recibo próprio, cuja finalidade é específica para o pagamento da babá, sob pena de dispensa por justa causa por desvio de finalidade.

Parágrafo Quinto: O setor de Administração de Benefícios poderá realizar auditorias periódicas.

Parágrafo Sexto: Os valores pagos a título de reembolso-creche, não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quais quer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Parágrafo Sétimo: A concessão do auxílio creche/escolar ficará condicionado a declaração do solicitante de que a mãe não recebe benefício semelhante.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 04 de 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 TERCEIRA - 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 prévio 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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 Faltas 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.

III) Deve o empregador colher recibo de entrega dos uniformes, sob pena de indenizar pelo não cumprimento destas obrigações;

IV) 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;

V) 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;

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

VII) Será destinado um local em condições de higiene para descanso aos plantonistas, além do local para refeições;

VIII) 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.

IX) 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.

X) O empregado que estiver a 12 (doze) meses de aposentar-se fará jus à estabilidade provisória até adapta da aposentadoria.

XI) 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.

XII) 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*.

XIII) 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.).

XIV) O empregador que estabelecer prazo superior ao previsto no inciso XIV poderá mantê-lo.

XV) O atestado poderá ser entregue por outra pessoa a pedido do(a) empregado(a), desde que ele esteja impedido de se locomover.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA 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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

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

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERALIDADE SINDICAL

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 R\$ 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.

Parágrafo 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: O Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante de depósito através do e-mail sienfgoias@gmail.com

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL PATRONAL

Conforme deliberação da Assembleia Geral da entidade representante da classe patronal, as empresas representadas pelo SINDIMAGEM-GO deverão recolher a **Contribuição Assistencial Patronal à conta bancária do Sindicato Patronal**, destinada à manutenção de suas atividades, no percentual de 20 % (vinte por cento) do valor bruto de sua folha de pagamento, durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho, na seguinte forma:

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

Parágrafo Segundo: O pagamento da 2ª parcela, no percentual de 10% (dez por cento) do valor bruto da folha de pagamento referente ao mês de outubro, já considerando o reajuste salarial negociado, deverá ocorrer até 10 (dez) de novembro.

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.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 ÚNICO: A partir da vigência deste instrumento coletivo, este será o único desconto em favor desta entidade sindical.

Disposições Gerais

Aplicação 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 2025 e término no dia 30 de abril de 2027, sendo que, será discutido novo reajuste salarial, para vigor entre 01/05/2026 a 30/04/2027.

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TERMO DE ENQUADRAMENTO

As empresas deverão requerer junto ao Sindicato Laboral 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.

}

MARCELO VILELA LAUAR
Presidente

SINDICATO DAS CLINICAS RADIOLOGICAS, ULTRASSONOGRAFIA, RESSO

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 do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

