

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2024 a 2026

O SINDESSTO - SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO TOCANTINS, CNPJ 05.357.055/0001-77, com endereço à 404 Sul, Avenida LO 11, Lote 01, Sala 01, na cidade de Palmas-TO, neste ato representado por seu Presidente. Sr. **THIAGO ANTÔNIO DE SOUSA FIGUEIREDO**.

E o SEET - SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO ESTADO DO TOCANTINS, inscrito no CNPJ sob o nº 26.751.974/0001-09, 103 Norte Rua de Pedestre NO 9, 13 - Plano Diretor Norte, Palmas – TO, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **JOÃO BATISTA ALVES DA NEVES**.

Celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### 1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

**1.1.** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2026**, com data-base no dia 01 de janeiro.

### 2. ABRANGÊNCIA

**2.1.** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todos os auxiliares e técnicos de enfermagem que exercem suas atividades nas Empresas, aqui representados pelo SEET, sindicalizados ou não, incluindo ainda as Cooperativas.

**2.2.** O disposto na Cláusula Quarta da presente CCT não se aplica às entidades privadas que atendam, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de seus pacientes pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

**2.3.** Os estabelecimentos de saúde sem fins lucrativos ou privados que atendam 60% ou mais de SUS, terão obrigação do pagamento do piso de acordo com o recebimento do subsídio do piso da enfermagem pelo Sistema Único de Saúde, conforme decisão do STF no julgamento da ADI 7222/DF.

### 3. REAJUSTE SALARIAL

**3.1.** A empresa concederá na competência de **janeiro de 2024**, um reajuste salarial equivalente ao INPC acumulado no período de 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, incidente sobre o salário vigente no mês de janeiro de 2024, estando autorizada a deduzir todos os reajustes ou antecipações salariais concedidos e pagos a partir do mês de janeiro de 2024, quitando-se eventuais pleitos de reposição salarial.

### 4. PISO SALARIAL – LEI 14.434 DE 2022

**4.1.** Fica acordado pelas partes que os pisos salariais descritos nos itens 4.1.1, 4.1.2 e 4.1.3 serão implantados a partir da data de 01 de janeiro de 2024, observando a regra de parcelamento previsto no item 4.2.:

**4.1.1.** Labor de 156 horas mensais ou 13 plantões na escala especial 12x36 e com a possibilidades de 02 (dois) plantões extras mensais a serem quitados em dobro:

- a) Técnico de enfermagem: R\$ 2.357,72
- b) Auxiliar de Enfermagem: R\$ 1.684,09

**4.1.2.** Labor de 180 horas mensais ou 15/16 plantões na escala especial 12x36:

- a) Técnico de enfermagem: R\$ 2.720,45
- b) Auxiliar de Enfermagem: R\$ 1.943,18

**4.1.3.** Labor de 220 horas mensais ou 44 horas semanais:

- a) Técnico de enfermagem: R\$ 3.325,00
- b) Auxiliar de Enfermagem: R\$ 2.375,00

**4.2.** Fica acordado pelas partes, conforme autorizado pelo STF no julgamento da ADI 7222/DF, que o piso da enfermagem instituído pela Lei 14.434/22 será implantado em 03 (três) etapas, mediante a concessão de abono, sendo que a primeira etapa será em 01 de janeiro de 2024, com valor referencial da remuneração global para jornada de 220 horas mensais de R\$ 2.811,11 para os técnicos de enfermagem e de 1.878,41 para os auxiliares de enfermagem; a segunda será em 01 de julho de 2024, com valor referencial da remuneração global para jornada de 220 horas mensais de R\$ 3.055,55 para os técnicos de enfermagem e de R\$ 2.165,57 para os auxiliares de enfermagem; a terceira será em 01 de dezembro de 2024, com valor referencial da remuneração global para jornada de 220 horas mensais de R\$ 3.325,00 para os técnicos de enfermagem e de R\$ 2.375,00 para os auxiliares de enfermagem, conforme quadros apresentados nos itens 4.3.1, 4.3.2 e 4.3.3.

**4.3.** AS PARTES ACORDAM que a implementação do piso nacional da enfermagem, previsto na Lei n. 14.434/2022, para os Empregados abrangidos por esta norma coletiva, será realizada de forma escalonada, e terá como critério para apuração da diferença a relação de valores existente entre a remuneração efetivamente paga pela empresa e o valor do piso atribuído no item 4.3.1, 4.3.2 e 4.3.3 desta cláusula.

**4.3.1** O valor dos pisos salariais para a categoria deverá ser considerado pelos valores escalonados e descritos na tabela abaixo e, para uma jornada de trabalho de 220 horas, deverão ser proporcionalizados pela quantidade de horas efetivamente prestadas pelo empregado.

| Técnico Enfermagem | 01 de janeiro de 2024 | 01 de julho de 2024 | 01 de dezembro de 2024 |
|--------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| Piso negociado     | 2.811,11              | 3.055,55            | 3.325,00               |

| Auxiliar Enfermagem | 01 de janeiro de 2024 | 01 de julho de 2024 | 01 de dezembro de 2024 |
|---------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| Piso negociado      | 1.878,41              | 2.165,57            | 2.375,00               |

**4.3.2** Como exemplo de piso salarial legal ou piso legal negociado, para um Empregado que tenha uma jornada de 180 horas, o valor mínimo a ser pago a esse Empregado será equivalente ao valor do piso legal negociado dividido pela jornada 180, o que alcançará os valores da tabela abaixo.

| Técnico Enfermagem | 01 de janeiro de 2024 | 01 de julho de 2024 | 01 de dezembro de 2024 |
|--------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| Piso negociado     | 2.300,00              | 2.500,00            | 2.720,45               |

| Auxiliar Enfermagem | 01 de janeiro de 2024 | 01 de julho de 2024 | 01 de dezembro de 2024 |
|---------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| Piso negociado      | 1.536,88              | 1.771,83            | 1.943,18               |

**4.3.3** Como exemplo de piso salarial legal ou piso legal negociado, para um Empregado que tenha uma jornada de 156 horas, o valor mínimo a ser pago a esse Empregado será equivalente ao valor do piso legal negociado dividido pela jornada 156 horas, o que alcançará os valores da tabela abaixo.

| Técnico Enfermagem | 01 de janeiro de 2024 | 01 de julho de 2024 | 01 de dezembro de 2024 |
|--------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| Piso negociado     | 1.993,33              | 2.166,66            | 2.357,72               |

| Auxiliar Enfermagem | 01 de janeiro de 2024 | 01 de julho de 2024 | 01 de dezembro de 2024 |
|---------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| Piso negociado      | 1.331,96              | 1.535,58            | 1.684,08               |

**4.3.4.** Fica acordado que o piso salarial legal negociado será garantido ao Empregado(a) que receber uma remuneração inferior ao valor definido na tabela indicada no item 4.3.1, 4.3.2 e 4.3.3, observando-se a proporcionalidade do piso legal pela jornada efetivamente trabalhada, aqui compreendendo a remuneração como sendo o salário pago e os acréscimos de quaisquer outras verbas de natureza remuneratória.

**4.3.5.** Na eventualidade de o Empregado (a) receber uma remuneração salarial inferior ao valor do

piso legal negociado, proporcionalizado pelo valor da jornada de trabalho, a empresa deverá, nesse caso, efetuar o pagamento de um abono correspondente à diferença existente entre o valor definido nas tabelas acima, proporcionalizado pelo valor da jornada trabalhada, e o valor da remuneração mensalmente alcançada pelo Empregado, sendo essa diferença quitada em uma verba separada, denominada de “ABONO DIFERENÇA SALARIAL – SUB JUDICE”, de natureza indenizatória, não servindo de incidência para pagamento de qualquer outra verba, inclusive para fins de média rescisória, férias e 13º salário.

**4.3.6.** A empresa está autorizada a suprimir a verba “ABONO DIFERENÇA SALARIAL – SUB JUDICE” e case se por qualquer motivo, venha a ser declarada a inconstitucionalidade da lei 14.434/2022 que instituiu o piso salarial nacional do Empregado, do técnico de enfermagem e do auxiliar de enfermagem, por via difusa ou concentrada, ou mesmo revogada ou suspensa sua vigência nos autos da ADIN 7.222/DF.

**4.4.** Para fins desta norma coletiva, considera-se “piso salarial negociado” o valor do piso salarial pago em valor inferior ao indicado a lei 14.434/2022, escalonado como previsto no item 4.3.1, 4.3.2 e 4.3.3.

## **5. DESCONTOS SALARIAIS**

**5.1.** O Empregador poderá efetuar descontos no salário do empregado, nas seguintes situações:

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado diretamente pelo empregado;
- b) Adiantamentos;
- c) Participação em Planos de assistência odontológica ou médico-hospitalar;
- d) Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartões de crédito ou débito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e) Seguro de vida ou previdência privada;
- f) Empréstimos bancários, desde que validados pelo SEET;
- g) Alimentação subsidiada;
- h) Mensalidade sindical;
- i) Outras despesas, desde que previamente autorizadas pelo empregado ou por decisão da assembleia dos empregados da empresa.

**5.2.** Para aderir a quaisquer dos convênios o empregado deverá, obrigatoriamente, autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, o nome dos seus dependentes beneficiados.

**5.3.** Em conformidade com o previsto na alínea “a” desta cláusula, quando o empregador fornecer ao empregado materiais, tais como termômetros, aparelhos de pressão, Aparelho ressuscitador manual,

rádio comunicador e outros, postos sob a sua responsabilidade, em caso de perda, extravio, quebra ou danificação por mau uso, imputáveis ao empregado e desde que resultante de dolo ou culpa por negligência, imprudência ou imperícia, fica autorizado o desconto na remuneração ou nas verbas rescisórias, o valor do respectivo material.

**5.4.** O empregador fica autorizado a descontar, no Termo da rescisão contratual, a totalidade das despesas pendentes de responsabilidade do empregado, ficando, entretanto, garantido, livre de descontos adicionais, um valor mínimo correspondente ao salário base do empregado.

## **6. ADICIONAL NOTURNO**

**6.1.** O trabalho executado no período entre às 22 (vinte e duas) horas de um dia às 5 (cinco) horas do dia seguinte, assim entendido como trabalho noturno, será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna efetivamente trabalhada no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia, às 5 (cinco) horas do dia seguinte.

**6.2.** Os empregados que trabalharem em jornada que compreenda labor em horário diurno e noturno receberão este adicional calculado sobre a quantidade de horas noturnas trabalhadas, não se estendendo o adicional noturno e a hora ficta ao labor prestado após as 05h00 horas.

**6.3.** A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno.

**6.4.** O intervalo de descanso e refeição para os empregados que trabalhem, exclusivamente, na jornada 12 x 36, em horário noturno, será de 02:00 (duas) horas e em contrapartida, os empregados terão o adicional noturno calculado no período de 22h00 às 05h00, com o adicional calculado sobre o salário base.

## **7. ADICIONAL DE HORA EXTRA**

**7.1.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, devendo ser remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**7.2.** O valor da hora normal é encontrado mediante a utilização do salário hora do mês dividido pelo total da jornada mensal de trabalho, não sendo utilizado neste cálculo qualquer integração na base de cálculo de qualquer outra parcela de natureza salarial que não seja o salário base.

**7.3.** O empregador poderá ser dispensado deste acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia ou compensadas em banco de horas, de maneira que não exceda, no período máximo de 12 (doze) meses, e à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, de acordo com artigo 59 da CLT.

**7.4.** Não haverá este adicional para o empregado que exerça atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou empregado que exerça cargo de confiança, seja na condição de gerente, coordenador, supervisor ou qualquer outro cargo que não esteja submetido a controle de

jornada de trabalho e que seja dispensado pela empresa da obrigatoriedade da anotação da hora de entrada e de saída, mediante acordo firmado entre empregador e empregado.

**7.5.** Não serão computados como horas extras, as variações de horário de registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos.

## **8. BANCO DE HORAS**

**8.1.** O empregador poderá praticar o Banco de horas, previsto no Artigo 611-A da CLT e Artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de compensação das horas de 6 (seis) meses.

**8.2.** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário base na data da rescisão.

**8.3.** Por ocasião da rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas, em face de impossibilidade de compensação, o empregador poderá descontar tais horas nas verbas rescisórias.

## **9. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO**

**9.1.** Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, inclusive a resultante da ausência do colega empregado necessário para dar continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal, permanecendo, contudo, o direito do empregado em optar em receber estas horas em espécie (dinheiro) ou serem compensadas.

**9.2.** A proibição de dobra de plantão na escala 12 x 36 não será aplicável aos casos definidos no item 9.1 desta cláusula quando houver justificativa fundada em eventos decorrentes de imprevisibilidades ou força maior, tais como, mas não limitados a (i) greves, (ii) paralisação de trânsito, (iii) eventos naturais que gere dificuldades de locomoção.

## **10. PERMUTA DE PLANTÃO**

**10.1.** O empregado que solicitar permuta de plantão, deverá solicitar por escrito à sua liderança, no mínimo, 72 horas de antecedência, ficando a critério de cada empresa recusar ou não a solicitação, estando proibido para esse fim (permuta de plantão) a dobra de plantões na escala 12 x 36.

**10.2.** Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se por permuta (troca) de plantão, a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitado a no máximo 02 (dois) plantões mensais.

**10.3.** As duas trocas de plantão mensal poderão ser solicitadas e realizadas em dois plantões seguidos, ficando a critério de cada empresa recusar ou não a solicitação visto a necessidade de garantir a manutenção de escala de trabalho para atendimento assistencial seguro.

**10.4.** A troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas.

**10.5.** Autorizado a permuta de plantão, o empregado deverá trabalhar no dia permutado, cumprindo rigorosamente o horário ali estabelecido, sob pena de sanção disciplinar, além dos respectivos descontos pertinentes, tais como atrasos ou falta.

## **11. ATESTADO MÉDICO**

**11.1.** Durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento da atividade por motivo de doença incumbe à empresa pagar ao empregado o seu salário. Caberá a empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio, podendo esse ser o médico do trabalho, o exame médico e o abono das faltas correspondentes a esse período.

**11.2.** quando a empresa dispuser de serviço médico próprio ou convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comparecer ao serviço médico da empresa (Médico do trabalho) no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas do início do afastamento, prorrogando-se este prazo nas situações que dependam de horário de funcionamento deste serviço médico, ressalvando-se os casos em que o empregado estiver impossibilitado de comparecer a empresa (hospitalização e nas condições onde esteja impossibilitado de deambular), casos em que deverá informar a empresa e a seu superior no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

**11.3.** Quando não dispuser de serviço médico próprio ou convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

**11.4.** Os atestados de cirurgias eletivas só serão aceitos como abono dos dias não trabalhados, se validados pelo médico de trabalho.

## **12. REEMBOLSO CRECHE**

**12.1.** A empresa não dispondo de creche própria ou conveniada, concederá mensalmente auxílio-creche às mães, viúvos e aos pais solteiros ou separados que tenham a guarda dos filhos, mediante reembolso, limitado a R\$ 300,00 (trezentos reais) até o 10º (décimo) mês após o nascimento do filho(a), devendo tal interesse ser manifestado por escrito.

**12.2.** O benefício social referido no caput desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado na folha de pagamento em até 30 dias após a apresentação de Nota fiscal de serviços da creche escolhida pelo empregado, não sendo admito recibo.

## **13. ALIMENTAÇÃO**

**13.1** A empresa concederá aos seus empregados, diariamente (plantão e diarista), alimentação nas

dependências da mesma e sob condições do trabalhador estar cumprindo jornada de trabalho superior a 06 (seis) horas.

#### **14. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

**14.1.** Para os empregados que trabalham em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento) e 20% (vinte por cento), incidente sobre valor do salário-mínimo vigente e pagos proporcionalmente ao tempo de exposição.

**14.2.** A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por Médico do trabalho no caso de avaliação de risco biológico, devido a sua especificidade, e nas demais avaliações, poderá também ser elaborado pelo SESMT.

**14.3.** A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.

**14.4.** O adicional de insalubridade em grau máximo será quitado nos termos do anexo XIV da NR15.

**14.5.** Nas atividades insalubres, não haverá necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, ainda que haja prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho.

#### **15. COMPROVANTE PAGAMENTO**

**15.1.** A empresa poderá substituir a impressão de demonstrativos salariais (contracheques) caso disponibilize aos seus empregados, meio eletrônico/informatizado, para que estes acessem tais demonstrativos salariais, com opção de impressão, estando liberada de obter a assinatura do empregado nos contracheques.

#### **16. AUSENCIAS LEGAIS**

**16.1.** Por força do presente instrumento, fica desde já estabelecido que as ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do Art. 473 da CLT, por força da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ficam ampliadas para:

- a) 02 – Dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência;
- b) 03 – Três dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 05 – Cinco dias consecutivos na semana do nascimento ou adoção de filho, em caso de

empregado do sexo masculino;

d) 01 – Um dia útil por semestre, para levar filho de até 6 (seis) anos ao médico, comprovado em até 48 horas posteriores.

**16.2.** A empresa se obriga remunerar o dia, não repercutindo nas férias, nos casos de ausência dos empregados motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação.

**16.3.** Acidentes de trabalho – As faltas ou ausências decorrentes de acidente de trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina, conforme disposto na Súmula nº46, do TST.

## **17. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

**17.1** Fica instituído o contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

**17.2.** Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação da lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais empregados.

**17.3.** Em relação ao mesmo empregado, o contrato por prazo determinado será de no máximo dois anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações, sem acarretar o efeito previsto no art. 451 da CLT.

**17.4.** O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

**17.5.** A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, será correspondente a 5% (cinco por cento) do valor da remuneração do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

**17.6.** Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no artigo 451 da CLT.

**17.7** São garantidas as estabilidade provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da Lei nº. 8.213, de 24.07.1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

**17.8** O limite de empregados contratados nos termos desta cláusula observará os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I - Cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

II - Trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e,

III - vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

**17.9** As parcelas referidas no parágrafo sétimo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da assinatura desta Convenção Coletiva.

**17.10** Para se alcançar à média aritmética prevista no parágrafo sétimo, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

a) Apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;

b) Apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais divididas por seis.

**17.11** O empregador efetuará depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, no percentual de 0,5% (meio por cento) de sua remuneração, em estabelecimento bancário, com periodicidade de saque semestral.

**17.12** Os depósitos de que trata o parágrafo décimo não têm natureza salarial.

## **18. CONTRÔLE DE FREQUÊNCIA**

**18.1.** Será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, podendo haver pré-assinalação do período de repouso.

- O empregador poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.- O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

- Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

**18.2.** Os 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; eIV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**18.3.** Para fins de comprovação, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:I - Estar disponíveis no local de trabalho;

II- Permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das

marcações realizadas pelo empregado.

**18.4.** Estão dispensados do controle de frequência os empregados que exercem cargo de chefia, tais como gerentes e coordenadores.

## **19. SEGURO DE VIDA**

**19.1.** O Empregador deverá manter para seus empregados, Seguro de vida em grupo, com garantia básica, não contributivo, ou seja, os segurados não pagarão o prêmio do seguro.

**19.2** Este seguro deverá ter cobertura para as seguintes garantias mínimas:

- a) Morte;
- b) Morte acidental;
- c) Invalidez permanente acidente;
- d) Invalidez funcional permanente doença;
- e) Assistência Funeral;

**19.3** Somente os empregados ativos e que figurarem na GRF-FGTS serão beneficiados com o previsto nesta cláusula. Caberá aos herdeiros do empregado, atender todos os requisitos previstos na respectiva apólice de seguro, referente aos documentos que devem ser apresentados por ocasião do sinistro.

**19.4** Para requerer a cobertura do seguro contratado pela empresa, o beneficiário deste seguro deverá providenciar a entrega de todos os documentos exigidos pela Seguradora, no prazo de até 30 dias contados a partir do sinistro.

**19.5** A ausência da entrega de algum dos documentos exigidos pela Seguradora, por parte do beneficiário, no prazo previsto no parágrafo anterior, acarretará a perda do benefício previsto nesta cláusula.

## **20. TAXA ASSISTENCIAL NEGOCIAL SEET**

**20.1.** Conforme aprovado em Assembleia realizada pelo Sindicato Profissional, em compensação às condições operacionais ajustadas nesta convenção e como retribuição à assistência especializada e representativa, demais providências e recursos despendidos pelo sindicato profissional, tanto na preparação prévia, quanto no decorrer das negociações trabalhistas anuais, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de trabalho, as empresas da REDE descontarão mensalmente dos empregados não sindicalizados e representados pelo **SEET o percentual de 1% (um por cento) sobre a remuneração.**

**20.2.** Esta taxa deverá ser repassada ao SEET até o dia 10 (dez) do mês subsequente após o pagamento dos salários.

**20.3.** Fica assegurado aos empregados, no período de 30 (trinta) dias após a assinatura dessa norma, mas sem direito a reaver os valores eventualmente já descontados, o direito de oposição a este desconto, bastando para tanto a sua livre manifestação **por qualquer meio junto ao SEET ou diretamente no setor de pessoal da empresa, podendo inclusive a oposição ocorrer por e-mail e** encaminhando, por protocolo, uma cópia junto ao setor de pessoal das empresas. A oposição realizada pelo empregado, ou por aqueles que forem admitidos após a assinatura deste acordo, valerá para todos os meses subsequentes, sem necessidade de apresentar nova oposição.

**20.4.** Os valores descontados serão depositados pelas empresas na conta do SEET: Banco: Caixa Econômica Federal, agência: 2525, conta corrente: 4935-7 e repassados os comprovantes de depósito, até o décimo dia subsequente ao mês do recolhimento.

**20.5.** Por se tratar de cláusula de gestão exclusiva do Sindicato obreiro a responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato profissional, ficando isenta a Rede, de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados. É de responsabilidade do SEET eventuais ressarcimentos por descontos considerados indevidos.

## **21. GESTANTES E LACTANTES**

**21.1.** Considerando a obrigação da empresa em afastar gestantes e lactantes do labor em ambiente insalubre e considerando a posição da autarquia previdenciária em não receber os afastamentos dessas empregadas, as partes assumem o compromisso de avaliar ações que permitam o cumprimento ao direito das empregadas lactantes e gestantes e o direito da empresa em obter o ressarcimento dos valores pagos na forma da lei.

## **22. JORNADA ESPECIAL (12X36)**

**22.1.** A empresa poderá utilizar jornada especial de trabalho em regime de compensação, denominada por “12 por 36”, com jornadas de trabalho de 12 horas seguidas de 36 horas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

**22.2.** Nesta escala especial, a cada plantão trabalhado de 12 horas diárias de trabalho, o empregado fará jus a um descanso de 36 (trinta e seis) horas, diante do que, a falta ao trabalho importará no respectivo desconto salarial, inclusive referente à perda do descanso de 36 horas.

**22.3.** O Aviso Prévio concedido aos empregados que trabalharem em escala 12 por 36, será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.

**22.4.** Os empregados contratados para trabalhar nesta escala, cujo intervalo para descanso e

alimentação no período diurno será de 01:00 (uma) hora e no período noturno de 02:00 (duas) horas, poderão gozar de intervalos de descanso de forma fracionada, desde que um deles seja no mínimo de 30 (trinta) minutos de duração, devidamente registrado pelo sistema de pontos das empresas.

**22.5.** As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 12 horas, deverão ser remuneradas como horas extras se ultrapassado o limite da jornada mensal contratada mensais, sendo devido o pagamento apenas das horas excedentes ao limite da jornada mensal contratada.

**22.6.** Não será considerado dobra ou hora extra a inserção da troca de plantão dentro das 36 horas de descanso do empregado.

### **23. LICENÇA PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO**

**23.1.** Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia 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.

**23.2.** A mãe que possui filho excepcional segue o determinado na lei de regência.

### **24. DOS PROCESSOS JUDICIAIS**

**24.1.** Por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes outorgam a perda superveniente ao direito de ação por demanda porventura propostas acerca dos temas pactuados pela presente negociação coletiva ajuizadas pelo SEET em face dos hospitais e estabelecimentos de saúde privados do Tocantins afiliadas ou não ao SINDESSTO, garantindo-se a extinção das demandas, concedendo-se ampla, rasa e irrevogável quitação às obrigações discutidas nos processos em referência, bem como quaisquer outros valores decorrentes das decisões já proferidas nos autos. Salienta-se que ambas as partes renunciam o direito de ação acerca dessas demandas.

### **25. RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS**

**25.1.** As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, visando aperfeiçoar, simplificar e agilizar respostas e soluções a eventuais dúvidas, problemas ou conflitos, inclusive de situações de mora salarial, resolvem estabelecer:

**25.2.** O Sindicato profissional notificará, por escrito e sob protocolo, à empresa, o fato de existir dúvida ou conflito, denominado “comunicação de conflito”, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 500,00 por empregado envolvido e em favor da empresa.

**25.3.** Após recebimento da comunicação de conflito, a empresa notificada terá o prazo de 30 (trinta) dias para manifestar-se, por escrito e sob protocolo, ao Sindicato dos trabalhadores.

**25.4.** Não ocorrendo à resposta no prazo definido no parágrafo segundo, será facultada ao Sindicato dos trabalhadores, a busca da solução do conflito junto a Justiça competente.

**25.5.** Havendo resposta pela empresa e persistindo a dúvida ou conflito, deverão as partes reunir-se na empresa ou sindicato profissional, para tentativa final da resolução do conflito, inclusive podendo ser estabelecido de comum acordo mediador para o caso. Não obtendo êxito, poderá a parte interessada ajuizar a respectiva ação judicial.

## **26. PENALIDADES**

**26.1.** Fica convencionado que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá a parte prejudicada comunicar por escrito a outra parte para queregularize no prazo de 30 (trinta) dias sob penas de multa equivalente a R\$ 300,00 (trezentos reais) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada.

**26.2.** Caso o SEET ajuíze qualquer ação, individual ou coletiva, imputando como ilegal qualquer cláusula entabulada neste acordo, deverá pagar a empresa multa equivalente ao dobro do que estiver pleiteando, isentando o empregado dessa penalidade.

**26.3.** Em caso da parte infratora ser a empresa, a multa referida no caput será devida 100% ao empregado.

Palmas – TO, 26 de janeiro de 2024.

---

THIAGO ANTÔNIO DE SOUSA FIGUEIREDO.

**Presidente do SINDESSTO**

---

JOÃO BATISTA ALVES DA NEVES  
**Presidente do SEET/TO**