

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00238/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/07/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031337/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.275682/2025-67  
DATA DO PROTOCOLO: 05/06/2025

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

SIND. DOS TRABAL. EM SAUDE NO ESTADO DO TOCANTINS, CNPJ n. 24.851.628/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANOEL PEREIRA DE MIRANDA;

E

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DE TOCANTINS, CNPJ n. 05.357.055/0001-77, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). THIAGO ANTONIO DE SOUSA FIGUEIREDO;

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) **Trabalhadores em Saúde E Estabelecimentos de Saúde**, com abrangência territorial em **Abreulândia/TO, Aguiarnópolis/TO, Aliança do Tocantins/TO, Almas/TO, Alvorada/TO, Ananás/TO, Angico/TO, Aparecida do Rio Negro/TO, Aragominas/TO, Araguacema/TO, Araguaçu/TO, Araguaína/TO, Araguanã/TO, Araguatins/TO, Arapoema/TO, Arraias/TO, Augustinópolis/TO, Aurora do Tocantins/TO, Axixá do Tocantins/TO, Babauçulândia/TO, Bandeirantes do Tocantins/TO, Barra do Ouro/TO, Barrolândia/TO, Bernardo Sayão/TO, Bom Jesus do Tocantins/TO, Brasilândia do Tocantins/TO, Brejinho de Nazaré/TO, Buriti do Tocantins/TO, Cachoeirinha/TO, Campos Lindos/TO, Cariri do Tocantins/TO, Carmolândia/TO, Carrasco Bonito/TO, Caseara/TO, Centenário/TO, Chapada da Natividade/TO, Chapada de Areia/TO, Colinas do Tocantins/TO, Colméia/TO, Combinado/TO, Conceição do Tocantins/TO, Couto Magalhães/TO, Cristalândia/TO, Crixás do Tocantins/TO, Darcinópolis/TO, Dianópolis/TO, Divinópolis do Tocantins/TO, Dois Irmãos do Tocantins/TO, Dueré/TO, Esperantina/TO, Fátima/TO, Figueirópolis/TO, Filadélfia/TO, Formoso do Araguaia/TO, Fortaleza do Tabocão/TO, Goianorte/TO, Goiatins/TO, Guaraí/TO, Gurupi/TO, Ipueiras/TO, Itacajá/TO, Itaguatins/TO, Itapiratins/TO, Itaporã do Tocantins/TO, Jaú do Tocantins/TO, Juarina/TO, Lagoa da Confusão/TO, Lagoa do Tocantins/TO, Lajeado/TO, Lavandeira/TO, Lizarda/TO, Luzinópolis/TO, Marianópolis do Tocantins/TO, Mateiros/TO, Maurilândia do Tocantins/TO, Miracema do Tocantins/TO, Miranorte/TO, Monte do Carmo/TO, Monte Santo do Tocantins/TO, Muricilândia/TO, Natividade/TO, Nazaré/TO, Nova Olinda/TO, Nova Rosalândia/TO, Novo Acordo/TO, Novo Alegre/TO, Novo Jardim/TO, Oliveira de Fátima/TO, Palmas/TO, Palmeirante/TO, Palmeiras do Tocantins/TO, Palmeirópolis/TO, Paraíso do Tocantins/TO, Paranã/TO, Pau D'Arco/TO, Pedro Afonso/TO, Peixe/TO, Pequizeiro/TO, Pindorama do Tocantins/TO, Piraquê/TO, Pium/TO, Ponte Alta do Bom Jesus/TO, Ponte Alta do Tocantins/TO, Porto Alegre do Tocantins/TO, Porto Nacional/TO, Praia Norte/TO, Presidente Kennedy/TO, Pugmil/TO, Recursolândia/TO, Riachinho/TO, Rio da Conceição/TO, Rio dos Bois/TO, Rio Sono/TO, Sampaio/TO, Sandolândia/TO, Santa Fé do Araguaia/TO, Santa Maria do Tocantins/TO, Santa Rita do Tocantins/TO, Santa Rosa do Tocantins/TO, Santa Tereza do Tocantins/TO, Santa Terezinha do Tocantins/TO, São Bento do Tocantins/TO, São Félix do Tocantins/TO, São Miguel do Tocantins/TO,**

São Salvador do Tocantins/TO, São Sebastião do Tocantins/TO, São Valério/TO, Silvanópolis/TO, Sítio Novo do Tocantins/TO, Sucupira/TO, Taguatinga/TO, Taipas do Tocantins/TO, Talismã/TO, Tocantínia/TO, Tocantinópolis/TO, Tupirama/TO, Tupiratins/TO, Wanderlândia/TO e Xambioá/TO.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para o empregado contratado para trabalhar em jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, as empresas aceitam adotar, como Pisos Salariais a partir de 05/2025, os seguintes valores, ressalvadas as jornadas de trabalho regulamentadas por lei específica e as que possuem jornada inferior a 220 h/m, quando será aplicado a proporcionalidade.

#### TABELA DO PISO SALARIAL (Convenção Coletiva do Trabalho 2025)

<b>PISO SALARIAL</b>	<b>2025</b>
<b>FUNÇÃO</b>	<b>(a partir 01-05-25)</b>
Administrador	R\$ 5.009,70
Administrador Hospitalar	R\$ 5.786,00
Analista de Sistema	R\$ 3.997,84
Analista de Suporte	R\$ 2.741,65
Assistente Administrativo	R\$ 2.170,81
Assistente de Departamento Pessoal	R\$ 2.026,52
Assistente Social	R\$ 3.652,84
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Câmara Escura	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Consultório	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Cozinha	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Escritório	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Farmácia	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Faturista Nível	R\$ 1.578,00
Auxiliar de Laboratório	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Lavanderia	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Limpeza	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Operação Logística	R\$ 1.578,00
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.530,00
Auxiliar de Ultra-sonografia	R\$ 1.578,00
Agente de Portaria	R\$ 1.578,00
Biomédico	R\$ 3.652,84
Contador	R\$ 3.652,84
Coordenador de Operação Logística	R\$ 3.938,05
Copeiro	R\$ 1.530,00
Cozinheiro	R\$ 1.630,63

Costureira	R\$ 1.630,64
Digitador	R\$ 1.683,20
Encarregado	R\$ 1.893,60
Faturista	R\$ 2.389,91
Fonoaudiólogo	R\$ 3.652,84
Gerente de Recursos Humanos	R\$ 3.474,75
Instrumentador Cirúrgico	R\$ 2.104,00
Instrumentador de Consultório Dentário	R\$ 1.893,60
Líder de Operação Logística	R\$ 1.893,60
Maqueiro	R\$ 1.530,00
Mensageiro	R\$ 1.530,00
Nutricionista	R\$ 3.652,84
Office Boy	R\$ 1.530,00
Operador Densitômetro Ósseo	R\$ 1.530,00
Porteiro	R\$ 1.530,00
Psicólogo	R\$ 3.652,84
Recepcionista	R\$ 1.530,00
Secretária de Consultório	R\$ 1.530,00
Supervisor Administrativo	R\$ 4.297,83
Supervisor de Cozinha	R\$ 1.689,99
Supervisor de Digitação	R\$ 1.530,00
Supervisor de Operação Logística	R\$ 2.250,50
Técnico em Saúde Bucal	R\$ 1.782,51
Técnico de Informática	R\$ 1.530,00
Técnico de Laboratório	R\$ 1.578,00
Técnico de Radiologia	R\$ 3.036,00
Técnico em Contabilidade	R\$ 2.104,00
Técnico em Farmácia	R\$ 1.683,20
Técnico em Manutenção	R\$ 1.530,00
Tecnólogo	R\$ 3.652,84

**3.1 – DEMAIS FUNÇÕES** – Para as funções que não constam no quadro acima, as empresas concederão reajuste de **5,50%** referente ao INPC acumulado de maio de 2024 a abril de 2025 de 5,20% acrescidos de 0,30% concedidos por meio de negociação, sobre o salário de abril **de 2025**.

**3.2 – SALÁRIOS SUPERIORES AO PISO** – Aos salários pagos em valores acima do piso fixado, serão aplicados os reajustes estabelecidos no subitem anterior.

**3.3 – COMPENSAÇÃO** – Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 01/05/2024 e 30/04/2025 poderão ser compensados, observados os períodos de reajuste, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função e equiparação salarial.

**3.4– NÍVEIS** – Nas funções subdivididas em níveis, caberá às empresas estabelecerem os critérios de evolução e enquadramento, sempre considerando a qualificação e o desempenho do empregado.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

O pagamento dos salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte

**7.1- Adiantamento Salarial** - As empresas poderão conceder aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo os pagamentos serem efetuado entre o 15º (décimo quinto) e 20º (vigésimo) dia útil do mês.

## **CLÁUSULA QUINTA - CLÁUSULA OITAVA - RECIBOS DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos empregados o comprovante de pagamento, constando a remuneração, com a discriminação de todas as parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e os descontos efetuados.

**8.1-Fica facultado** aos Estabelecimentos de Saúde disponibilizarem o comprovante de pagamento por meio eletrônico nos termos acima, devendo fornecer o comprovante impresso sempre que solicitado pelo funcionário.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SEXTA - CLÁUSULA NONA – DESCONTOS**

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 SINTRAS-TO;
- g)** - Alimentação subsidiada;
- h)** - Mensalidade sindical desde que autorizado pelo funcionário.
- i)** Outras despesas, desde que previamente autorizadas pelo empregado ou por decisão da assembleia do SINTRAS-TO.

**9.1-** 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

**9.2-** 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

**9.3 -**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.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO DE MENSALIDADES**

As empresas descontarão mensalmente na folha de pagamento dos seus empregados que sejam sindicalizados à Entidade Profissional, e que tenham autorizado o desconto das Mensalidades Sociais, o valor correspondente a 1% (um por cento) do seu salário bruto.

**28.1 -** O montante apurado pelas empresas, será por elas depositado na conta bancária da Entidade Profissional até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao pagamento dos salários, sob pena de arcarem com multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros de mora, além das demais sanções legais.

**28.2 -** As Mensalidades descontadas serão depositadas pelas empresas no Banco do Brasil, agência nº 1886-4, conta corrente nº 107142-4, em nome da Entidade Profissional.

**28.3 -** A Entidade Profissional remeterá às empresas, até o dia 15 (quinze) do mês que anteceder o recolhimento, a Relação do Desconto em Folha, contendo o nome dos empregados sindicalizados.

**28.4** Tal desconto é de inteira responsabilidade do sindicato obreiro (SINTRAS), sendo completamente isentos o SINDESSTO e as empresas contratantes

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA OITAVA - CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS**

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 se ultrapassado o limite mensal da jornada contratada. 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.

**6.1 -** 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, parágrafo 2º, e art. 59-A da CLT.

**6.2** - 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.

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

**6.4** - As horas extraordinárias somente serão realizadas de comum acordo entre as partes e, em casos

excepcionais, poderão ser exigidas em razão da absoluta necessidade da continuidade do trabalho, por motivo de força maior e, neste caso, poderá a jornada de trabalho normal ser estendida até a substituição do empregado por outro.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

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, sem nenhum acréscimo de outras verbas, efetivamente trabalhada no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia, às 5 (cinco) horas do dia seguinte.

**11.1-** 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

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

**11.3-** O pagamento do adicional noturno, na escala 12x36, não compreenderá o pagamento do DSR.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Para os empregados que trabalham em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado o recebimento de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), incidente sobre valor de um salário- mínimo nacional vigente e pago proporcionalmente ao tempo de exposição, ao técnicos e auxiliar de radiologia é devido o adicional de insalubridade no percentual de 40%(quarenta por cento) calculado sobre o salário base da categoria.

**10.1** - 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 (Serviço

Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do trabalho).- O laudo elaborado para risco biológico, em razão da sua especificidade, será realizado pelo médico do trabalho.

**10.2 - A eliminação do risco à saúde ou integridade física do empregado, mediante a adoção de medidas eficazes de proteção, incluindo o fornecimento e uso correto de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ou Coletiva (EPC), aprovados pelos órgãos competentes, pode excluir o pagamento do adicional de insalubridade, conforme laudo técnico. A recusa injustificada e reiterada do uso de EPIs fornecidos pelo empregador pode caracterizar ato de indisciplina ou insubordinação, passível de sanções disciplinares, incluindo a dispensa por justa causa, conforme previsto no artigo 482 da CLT.-**

**10.3 -** 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. Nos termos dos artigos 60, parágrafo único e 611-A, da CLT, Inciso XIII, fica permitida, com base na CCT em vigência, a prorrogação e a compensação da jornada em ambientes insalubres, inclusive o banco de horas, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

**10.4 -** O adicional de insalubridade será pago considerando a proporcionalidade pelos dias efetivamente trabalhados.

**10.5 -** adicional de insalubridade em grau máximo será devido para aqueles empregados que trabalharem em ambiente hospitalar e que tenham contato permanente e contínuo com paciente tratado em ISOLAMENTO, portador de doença infecto contagiosa. O contato eventual com pacientes portadores de doença infecto contagiosa ensejará direito à insalubridade em grau médio.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO**

Quando a refeição não for fornecida pelo empregador no local de trabalho, é possível a disponibilização aos empregados que laboram em jornada especial de 8 (oito) horas diárias, alimentação diária adequada, ficando autorizadas a optar pelo fornecimento de "ticket" no valor unitário de R\$ 20,00 (vinte) reais por refeição.

**14.1-** A empresa está autorizada a descontar até 3% do valor do benefício, na contraprestação do salário do empregado para subsidiar a alimentação mencionada.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

As empresas poderão fornecer vale transporte em número suficiente às necessidades de seus funcionários para o deslocamento casa-trabalho-casa utilizando transporte coletivo regular.

**17.1-** A empresa está autorizada a descontar até 6% do valor de seu salário bruto como contrapartida para o pagamento do Vale Transporte.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA- PLANO DE SAÚDE – ODONTOLÓGICO**

É facultado às empresas o fornecimento de plano de saúde e/ou odontológico gratuito aos seus empregados; em caso de coparticipação destes, haverá prévia anuência do empregado, por escrito.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

A empresa, não dispondo de creche própria ou conveniada, poderá conceder mensalmente auxílio- creche às mães, viúvos e aos pais solteiros ou separados que tenham a guarda dos filhos, mediante reembolso, limitado a R\$ 200,00 (Duzentos reais) até o 10º (décimo) mês após o nascimento do filho (a), devendo tal interesse ser manifestado por escrito.

**15.1** -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 admitido recibo.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas contratarão em favor de seus empregados, Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, independentemente da forma de contratação, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**I** - R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

**II** - R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

**III** - R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença. Esta cobertura tem por objetivo garantir ao Segurado, o pagamento antecipado do Capital Segurado contratado para a cobertura básica (morte), em caso de sua Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença, consequente de doença que cause a Perda de sua Existência Independente.

**a)** A Perda da Existência Independente será caracterizada pela ocorrência de Quadro Clínico Incapacitante, decorrente de doença, que inviabilize de forma irreversível o Pleno Exercício das Relações Autônomicas do Segurado. Este Quadro Clínico Incapacitante deverá ser comprovado por intermédio de parâmetros e documentos.

- b)** Considera-se como Risco Coberto a ocorrência comprovada - segundo critérios vigentes à época da regulação do sinistro e adotado pela classe médica especializada.
- c)** Outros Quadros Clínicos Incapacitantes serão reconhecidos como riscos cobertos desde que, avaliados através de Instrumento de Avaliação de Invalidez Funcional.
- d)** Desde que efetivamente comprovada, por ser a cobertura de Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença uma antecipação da cobertura de morte, seu pagamento extingue, imediata e automaticamente, a cobertura para o caso de morte, bem como o presente seguro. Nessa hipótese, os prêmios eventualmente pagos após a data do requerimento de pagamento do Capital Segurado serão devolvidos, atualizados monetariamente.
- e)** - Não restando comprovada a Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença, o seguro continuará em vigor, observadas as demais cláusulas das Condições Gerais e, se houver, das Condições Especiais e Contrato, sem qualquer devolução de prêmios.
- IV** - R\$ 5.000,00 (cinco mil e reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a).
- V** - R\$ 2.500,00 (dois mil, quinhentos reais), em caso de morte de cada filho(a) de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro).
- VI** - Ocorrendo a morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber R\$ 300,00 (trezentos reais) de auxílio alimentação.
- VII** Ocorrendo a morte do empregado(a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado.
- VIII** - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 30 (trinta) dias, após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora.
- IX** - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base de maio de 2025 sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do índice a seguradora contratada
- X** - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.
- XI** - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.
- XII** - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do “caput” desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.
- XIII** - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.
- XIV** - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

**XV** - Ocorrendo à morte do empregado (a), do cônjuge e do(s) filhos(as) de até 21 (vinte e um) anos, independentemente do número de filhos, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma Assistência Funeral Familiar, com cobertura individualizada para os gastos com a realização do sepultamento do(s) mesmo(s), no valor de até R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) por morte.

**XVI** - Para custeio deste benefício, as empresas descontarão de seus empregados, mensalmente, o valor de R\$ 10,00 (dez reais) per capita, ficando ela ainda responsável pelo pagamento da diferença complementar, não podendo ser superior a R\$ 30,00 (trinta reais) per capita. O desconto previsto neste item foi autorizado pela Assembléia Geral da categoria, convocada e realizada pela Entidade Profissional, na forma estatutária.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

Na ocorrência de dispensa sem justa causa, tendo o empregado encontrado novo emprego no decurso do aviso, será este dispensado do cumprimento do mesmo, sem qualquer ônus, procedendo-se de imediato a baixa na CTPS e o acerto rescisório dos dias trabalhados, sem ônus para a empresa desde que o empregado apresente um comprovante do alegado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O aviso prévio proporcional previsto na Lei 12.506/2011, tem variação entre 30 (trinta) a 90 (noventa) dias dependendo do tempo de serviço do empregado, sendo que, quando dispensados sem justo motivo terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano completo mais 3 (três) dias, cuja contagem do acréscimo ao tempo do aviso prévio mínimo deverá ser calculada, a partir do segundo ano completo na ordem seguinte:

## **TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO E DIAS DO AVISO PRÉVIO (CONFORME NOTA TÉCNICA Nº 184/2012/CGRT/SRT/TEM)**

<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>AVISO PRÉVIO</b>
<b>(ANO COMPLETO)</b>	<b>DIAS</b>
<b>0</b>	<b>30</b>
<b>1</b>	<b>33</b>
<b>2</b>	<b>36</b>

3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA- RESCISÃO - ASSISTÊNCIA – HOMOLOGAÇÃO**

Por aplicação do Princípio da Proteção que rege o Direito do Trabalho brasileiro, ocorrendo a extinção de um ano do contrato de trabalho, fica facultado à empresa, dentro do prazo fixado pelo

§ 6º do art. 477 da CLT, encaminhar toda documentação ao sindicato profissional para devida assistência ao empregado.

**27.1–** São documentos obrigatórios à assistência:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, em 5 (cinco) vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;
- c) Comprovante de aviso prévio, quando for o caso, ou do pedido de demissão;
- d) Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimentos das competências indicadas no extrato como não localizadas na conta vinculada;

- e) Guia de recolhimento rescisório do FGTS - GRRF, nas hipóteses **do art. 18 da Lei 8.036/90**, e o art. 1º da Lei Complementar 110/2001;
- f) Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro-desemprego, para fins de habilitação, quando devido.
- g) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7;
- h) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual;
- i) Prova bancária de quitação, quando for o caso.

**27.2**– Pela assistência promovida pelo sindicato profissional, as empresas pagarão uma taxa retributiva, sem ônus para o empregado, em valor de **R\$ 50,00** por empregado, destinado ao custeio das despesas do setor.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA- QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas, objetivando melhoria na qualidade da prestação de seus serviços, poderão custear cursos de qualificação profissional, requalificação, aperfeiçoamento e/ou especialização para seus empregados, de forma direta ou em parceria com empresas credenciadas e a Entidade Profissional, fornecendo aos participantes os respectivos certificados de conclusão.

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO – COMUNICAÇÃO POR ESCRI**

As advertências e suspensões só poderão ter eficácia jurídica quando comunicadas por escrito ao empregado, com menção expressa dos motivos da pena disciplinar.

**23.1** As advertências deverão ser comunicadas ao empregado até 72 (setenta e duas) horas posterior ao da falta alegada, sob pena de serem desconsideradas.

**23.2**-As advertências fundadas em reclamações de cliente/paciente só poderão ser aplicadas se devidamente apuradas pela empresa, após identificado o denunciante e ouvido o empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Empregados e empregadores abrangidos por esta CCT, na vigência ou não do contrato de emprego, poderão firmar Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, perante o sindicato profissional, mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- a) Contracheques dos últimos 5 (cinco) anos assinados pelo empregado;
- b) Extrato do FGTS dos últimos 5 (cinco) anos;
- c) Extrato dos depósitos previdenciários (CNIS) dos últimos 5 (cinco) anos;
- d) Cartão de ponto, ou registro eletrônico dos últimos 5 (cinco) anos;
- e) Comprovante de recolhimento da contribuição sindical dos últimos 5 (cinco) anos;
- f) Comprovante de pagamento das mensalidades sociais do sindicato profissional, dos últimos 12 (doze) meses;
- g) Pagamento da taxa de R\$ 300,00 (trezentos reais) em favor sindicato profissional, a título de conferência e análise documental;
- h) Anuência expressa do empregado no Termo de Quitação;
- i) Termo de Quitação do ano anterior.

**30.1** – Será emitido um Termo para cada ano trabalhado, de forma individualizada.

**30.2** – Após expedição do primeiro Termo de Quitação, a documentação exigida será:

- a) Contracheques dos últimos 12 (doze) meses assinados pelo empregado;
- b) Extrato do FGTS dos últimos 12 (doze) meses;
- c) Extrato dos depósitos previdenciários (CNIS) dos últimos 12 (doze) meses;
- d) Cartão de ponto, ou registro eletrônico dos últimos 12 (doze) meses; comprovante de recolhimento da contribuição sindical do exercício;
- e) Comprovante de pagamento das mensalidades sociais do sindicato profissional, dos últimos 12 (doze) meses;
- f) Pagamento da taxa de R\$ 300,00 (trezentos reais) em favor sindicato profissional, a título de conferência e análise documental;
- g) Anuência expressa do empregado no Termo de Quitação;
- h) Termo de Quitação do ano anterior.

**30.3** – A quitação dada pelo Termo não quita débitos anteriores a ele porventura existentes.

**Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADA GESTANTE – ESTABILIDADE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez e até 05 (cinco) meses após o parto.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta CCT, será regulamentada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, em conformidade com o artigo 59-A da CLT que estabelece: “Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação”, nas seguintes condições:

- a) - Terão 1 (uma) hora de intervalo diária para alimentação (almoço/jantar) ou descanso;
- b) - 15 (quinze) minutos de intervalo diários para lanche;
- c) - As folgas poderão ser concedidas, preferencialmente, nos finais de semana;
- d) - Não será considerado dobra ou hora extra a inserção da troca de plantão dentro das 36 horas de descanso remunerado intrajornada do empregado;
- e) - As trocas dos plantões deverão obedecer aos seguintes critérios:
- f) - Em um número máximo de 03 (três) trocas de plantão por mês;
- g) - Preencher formulário fornecido pelo hospital, com anuência expressa da chefia do setor.
- h) - A solicitação deverá ser feita no mínimo com 72 (setenta duas) horas de antecedência ao plantão, contendo o motivo da substituição e a concordância do substituto, sendo que em caso de saúde do plantonista e seus dependentes seja feito com 24 (vinte quatro) horas de antecedência.
- i) - A troca de plantão só será permitida entre profissionais da mesma função e do mesmo tipo de plantão;
- j) - A troca de plantão deve importar na anotação do trabalho no mesmo sistema de controle de jornada da empresa e ainda que a realização do plantão trocado ocorra dentro das 12 horas de folga do empregado, esse fato não descaracteriza a jornada de trabalho e o acordo de compensação, por se tratar de troca de plantão de interesse dos empregados;

**k)** - Autorizada a permuta o substituto ficará responsável pela realização do plantão sujeitando-se, em caso de não comparecimento, às penalidades previstas em lei, regimento interno, manual de boas práticas e demais políticas institucionais;

**l)** Eventual concessão de troca de plantão pelo empregador, não implicará em nulidade do regime 12x36 ou jornadas especiais, conforme preceitua o art. 59-B da CLT.

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

**n)** Na escala especial, a cada plantão trabalhado de 12 horas diárias de trabalho, o empregado fará jus a um descanso de 36 horas, diante do que, a falta ao trabalho importará no respectivo desconto salarial, inclusive referente à perda do descanso de 36 horas, desde que não trabalhe nas 36 horas posteriores à falta.

- **o)** O empregado, para se candidatar a trabalhar nesta escala, deverá observar que somente poderá fazê-lo caso não exerça atividades profissionais, ainda que em outra empresa, sem que haja entre uma e outra jornada de trabalho um intervalo mínimo de 11 (onze) horas de descanso, caracterizando como falta grave passível de demissão por justa causa a não observância desta condição.

**p)** As horas trabalhadas nesta escala, excedentes à jornada diária de trabalho de 11 horas, poderão ser compensadas dentro do mesmo mês, até o limite da carga horária normal de 180 horas mensais, e as horas excedentes a este limite, deverão ser remuneradas conforme previsto na CLÁUSULA DO ADICIONAL DE HORA EXTRA.

**4.1** - Será observada, ainda, a regra estabelecida pelo parágrafo único do citado “dipla legar”: “A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

**4.2.** - Para os empregados que estiverem submetidos à jornada de 8 horas diárias fica assegurado:

- a)** - Realização de no máximo 220 horas mensais;
- b)** - A jornada se dará nos períodos diurno e, quando noturno, não poderá ultrapassar às 22h.
- c)** - Limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.
- d)** - Mínimo de 01 (uma) hora e no máximo de 02 (duas) horas diárias de intervalo para alimentação (Almoço/jantar) ou descanso.
- e)** - 15 (quinze) minutos de intervalo diários para lanche;
- f)** - Em consonância com o § 2º do Art. 71 da CLT, todos os intervalos de descanso concedidos pelo empregador, inclusive os concedidos por sua liberalidade, não representam tempo à disposição da empresa, não integrando a jornada de trabalho do empregado.

**4.3** - A jornada de trabalho do Técnico em Radiologia será de 24 (vinte e quatro) horas semanais.

## **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA QUINTA – CONTROLE DE JORNADA**

Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados, será obrigatório a registrar os horários de entrada e saída dos funcionários, utilizando registros mecânicos, eletrônicos ou manuais; Devem ser anotados os intervalos para repouso e alimentação;

**5.1.** - O registro da jornada extraordinária será feito no mesmo documento em que se anotar a jornada normal.

**5.2** - Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsões legais e normativas

**5.3.** - A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa que deve cumprir as exigências que se seguem:

- a) - Estar disponível no local de trabalho;
- b) - Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressão do registro das marcações realizadas pelo empregado.

**5.4** - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

**5.5** - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto via endereço eletrônico ou outros meios digitais cadastrados pelo empregado.

**5.6** - O sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho não pode e não deve admitir:

- a) - Restrições à marcação do ponto.
- b) - Marcação automática do ponto.
- c) - Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
- d) - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA VIGÉSIMA - FALTAS ABONADAS**

Fica assegurado, sem prejuízo dos salários, faltas ou ausências ao trabalho nos seguintes casos:

- a) 04 (quatro) dias no caso de falecimento do cônjuge, pais, filhos e filhas, irmãos e irmãs ou pessoa legalmente declarada seu dependente, a partir da data do falecimento;

**b)** 03 (três) dias consecutivos a partir da data do casamento;

**c)** 03 (três) dias para acompanhamento de dependente legal acometido de doença grave comprovada, exceto consulta de rotina.

**20.1-** Fica garantida a liberação de diretores sindicais eleitos para participarem de congressos, seminários, assembleia geral, plenária sindical ou reunião de diretoria do sindicato, somente quando a Entidade Profissional comunicar aos empregadores essa ocorrência em no mínimo 48 (quarenta e oito horas) horas antes da data prevista da liberação de diretor sindical.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FALTA GRAVE**

O empregado dispensado sob alegação de justa causa ou falta grave deverá ser informado do fato, por escrito e contrarrecibo, esclarecendo os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a empregada terá direito e a opção de, durante a jornada de trabalho, ter 02 (dois) descansos especiais de 30 minutos.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS UNIFORMES, EPIS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

As empresas que exigirem de seus empregados o uso de uniformes, fornecerão estes gratuitamente, bem como, os equipamentos de proteção individual e os instrumentos necessários para o desempenho da atividade desenvolvida.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- QUADRO DE AVISO E OUTRAS ANOTAÇÕES**

Fica garantido o aviso sobre as atividades do sindicato a serem fixados em lugar apropriado, mediante correspondência destinada à direção das empresas, vedada desde já, matérias que versem sobre política partidária ou ofensiva.

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

**As empresas pertencentes à categoria econômica, não associadas ao SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO TOCANTINS, ou associadas e inadimplentes a mais de 03 (três) meses, obrigam-se a recolher à sua entidade patronal a Contribuição Confederativa, com vencimento em junho e setembro de cada ano, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o valor bruto das folhas salariais do mês de maio e agosto do ano em exercício, respectivamente, sendo que, o valor mínimo para recolhimento será correspondente à meio salário mínimo vigente na data do vencimento, para as empresas que não possuem empregados.**

**29.1 - As empresas poderão apresentar carta de oposição ao Sindicato Patronal, em 2 (duas) vias, devendo ser protocolada pessoalmente na sede da entidade sindical, à 404 sul - Avenida LO Onze - SUL - Plano Diretor Sul, Palmas - TO, 77021-640, horário comercial das 08:00 às 12:00, ou enviada para o e-mail: [sindesto@gmail.com](mailto:sindesto@gmail.com), no prazo de 10 (dez) dias úteis constados da assinatura deste instrumento coletivo.**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

As empresas pertencentes à categoria econômica do SINDESSTO e abrangidas por essa Convenção, considerando a recente tese de repercussão geral fixada no Tema 935 pelo STF, ficam obrigadas a descontar e repassar ao Sindicato Laboral a Contribuição Assistencial, aprovada pela Assembleia Geral da categoria, realizada em 09/02/2024, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), descontada do salário de todos os seus empregados não sindicalizados no mês de junho de 2025 e junho de 2026, destinada prioritariamente ao custeio de negociações coletivas de trabalho.

**31.1** - As empresas repassarão o valor arrecadado à tesouraria do Sindicato Laboral no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o desconto. As Contribuições descontadas serão depositadas pelas empresas no Banco do Brasil, agência nº 1886-4, conta corrente nº 107142-4, em nome da Entidade Profissional.

**31.2** - Decorrido o prazo acima previsto sem que seja providenciado o repasse, será o valor devido corrigido pela variação da 2% ao mês.

**31.3** - Qualquer demanda judicial de associados ou do Ministério Público do Trabalho (PRT), que tenham por objeto rever o desconto realizado e efetivamente repassado ao Sindicato da categoria profissional, na forma do caput desta cláusula, é de inteira responsabilidade do Sindicato Profissional, ficando o Sindicato da categoria econômica (SINDESSTO), e as empresas, isentos de qualquer responsabilidade quanto aos valores descontados e efetivamente repassados ao Sindicato Profissional.

**31.4** – O empregado poderá apresentar carta de oposição ao Sindicato Laboral, escrita de próprio punho, em 3 (três) vias, devendo ser protocolada pessoalmente na sede da entidade sindical, à 405 Norte, Al. 08, Lote 1, Sala 5, Cj. HM3, Palmas-TO, horário comercial, no prazo de 10 (dez) dias, constados da assinatura deste instrumento coletivo.

**31.5** – Fica vedada a interferência dos empregadores nas tratativas de oposição, sendo caracterizado crime contra organização do trabalho qualquer ato que vise induzir ou obrigar o empregado a se opor ao desconto.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DÚVIDAS**

As dúvidas, controvérsias e divergências em torno deste acordo serão dirimidas entre as partes, não havendo consenso, pela autoridade local da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou pela Justiça do Trabalho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA PENAL**

Em caso de violação, por parte do empregador ou dos empregados, de qualquer dispositivo da presente convenção coletiva, ficará este sujeito a pagar à parte prejudicada multa de 10% (dez por cento) sobre o menor salário desta CCT e 2% ao sindicato representante da parte ofendida, por infração cometida, independentemente das demais sanções previstas em lei.

**33.1** - Fica estipulado que as partes se obrigam a notificar extrajudicialmente a parte infratora detalhando sua violação e concedendo um prazo de 30 (trinta) dias para a resolução da ofensa e/ou transgressão. A multa somente pode ser cobrada após a notificação extrajudicial e o transcurso do prazo mencionado sem que haja resolução dos problemas citados e detalhados na notificação.

}

**MANOEL PEREIRA DE MIRANDA**  
Presidente  
SIND. DOS TRABAL. EM SAUDE NO ESTADO DO TOCANTINS

**THIAGO ANTONIO DE SOUSA FIGUEIREDO**  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO  
DE TOCANTINS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA CCT - PARTE 1**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA CCT - PARTE 2**

[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>.