

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00185/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/09/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046126/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.154912/2020-19  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/09/2020

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

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo nº: e Registro nº:**  
**Processo nº: e Registro nº:**  
**Processo nº: 14021158618202086e Registro nº: SRT00193/2020**

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 00.015.677/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE SILVERIO PEIXOTO GUIMARAES;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE ANAPOLIS COM EXTENSAO DE BASE - SEESSACEB, CNPJ n. 00.045.179/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO RIBEIRO NETO;

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 abril de 2019 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Barro Alto/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Catalão/GO, Ceres/GO, Crixás/GO, Formosa/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Hidrolândia/GO, Ipameri/GO, Itapaci/GO, Jaraguá/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Mara Rosa/GO, Minaçu/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Orizona/GO, Pilar de Goiás/GO, Pires do Rio/GO, Porangatu/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rubiataba/GO, São Miguel do Araguaia/GO, Silvânia/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutai/GO e Vianópolis/GO.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

Fica assegurado a todos empregados beneficiados pela presente convenção coletiva de trabalho um reajuste de 4% (quatro inteiros por cento), que incidirá sobre os salários vigentes em um de abril de 2018, a vigorar a partir de um de abril de 2019.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os salários mínimos profissionais passam a ser os seguintes:**

<b>Recepcionista</b>	<b>R\$ 1.096,86</b>
<b>Serviços Gerais</b>	<b>R\$ 1.074,59</b>

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As diferenças salariais referentes a folha de pagamento dos meses de abril de 2019 até março de 2020 deverão ser quitadas nas folhas de pagamento dos seguintes meses: setembro/2020 serão pagos os meses de: abril, maio, junho e julho/2019. Outubro/2020 serão pagos os meses de: agosto, setembro, outubro e novembro/2019. E novembro/2020 serão pagos os meses de: dezembro de 2019, janeiro, fevereiro e março/2020.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**- Ficam assegurados as deduções das antecipações salariais referente ao período 01/04/2018 a 31/03/2019.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Havendo reajuste dos valores dos convênios hospitalares as partes poderão reabrir as negociações.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - DOS DESCONTOS

I - Vedado descontos nos salários, salvo os decorrentes de lei, convenção coletiva e os formalmente autorizados pelos empregados;

II- Direito de recebimento de comprovantes da remuneração mensal discriminando cada valor e os descontos sofridos.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

### CLÁUSULA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO

Recebimento antecipado de 50% (cinquenta inteiros por cento) do 13.º (décimo terceiro) salário, se solicitado pelo empregado quando retornar das férias, efetuado até o 10.º (décimo) dia de retorno das férias, podendo tal adiantamento ter o valor compensado na quitação final do 13.º (décimo terceiro) salário ou no recibo de quitação rescisória.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA SEXTA - TAXA DE AMBIENTE FECHADO

Aos empregados que prestam serviços em Centros Cirúrgicos e Centros de Terapia Intensiva (Unidades de Terapia Intensiva), enquanto estiverem nesses departamentos, as empresas pagarão a taxa de ambiente fechado equivalente a 10% (dez inteiros por cento) do salário mínimo.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA

Horas extras acrescidas de 50% (cinquenta inteiros por cento) da remuneração da hora normal, com exceção da jornada de 12 x 36 horas.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA OITAVA - TRIÊNIO / QUINQUÊNIO

I- Ao empregado que tenha ou venha completar 03 (três) anos de serviços ser-lhe-á pago, mensalmente, o triênio no valor equivalente a 3% (três inteiros por cento) do salário base;

II- Ao empregado que tenha ou venha completar cada 05 (cinco) anos de serviços ser-lhe-á pago, mensalmente, o quinquênio no valor de 5% (cinco inteiros por cento) do salário base.

Os pagamentos do triênio e quinquênio serão feitos separadamente e terão efeito não cumulativo.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA NONA - PRÊMIO DE INCENTIVO**

A todos os empregados que no mês da competência não tenha nenhuma falta no serviço, exceto as devidamente justificadas na lei e atestados médicos, odontológicos e as abonadas pela empresa, tem direito ao recebimento do Prêmio Incentivo Mensal no valor correspondente a 02 (dois) dias do seu salário base.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas estão obrigadas a pagar às empregadas mães o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo, para cada filho nascido na vigência do seu contrato de trabalho, durante 6 (seis) meses após o retorno da licença maternidade, se a empresa não mantiver creche no local de trabalho ou convênio com empresa habilitada, desde que o empregador esteja enquadrado na determinação da lei.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA RESCISÃO**

I- Nas despedidas por justa causa, sob pena de sua nulidade e transformação em despedida injusta, a empresa deverá fornecer carta ao empregado informando as infrações cometidas.

II- Acerto de rescisão contratual com os empregados demissionários ou demitidos sem justa causa até o 1.º (primeiro) dia útil imediato ao término do aviso, quando trabalhado ou findo antecipadamente, e 10 (dez) dias após, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, na forma prevista no artigo 477, caput e §§ 6.º e 8.º, da CLT, ficando isenta de qualquer penalidade prevista no artigo o empregador que comprovar robustamente que o atraso foi ocasionado pelo empregado. A empresa deverá colocar no verso do aviso o dia, mês e hora para acerto de rescisão, bem como o local em que será feita a quitação da rescisão.

III- Na ocorrência de dispensa sem justa causa e nos casos em que o empregador utilize seu direito de exigir o cumprimento do aviso, tendo o empregado conseguido novo emprego no decurso do aviso, ser-lhe-á dispensado o restante do cumprimento, sem nenhum ônus para o empregador.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS DEVERES**

Constituem deveres dos empregados, além dos prescritos em lei e regulamento da empresa, desde que entregue este mediante recibo:

I - Cumprir toda carga horária estabelecida em lei, convenção ou acordo coletivo;

- II- Tratar diretores da empresa, pacientes, acompanhantes e colega com respeito, educação e urbanidade;
- III - Guardar sigilo de assunto do qual tenham conhecimento, decorrente de suas atividades funcionais;
- IV - Comunicar ao superior hierárquico imediato os fatos de que tomar conhecimento em função de suas atividades, e que constituam desrespeito às normas de serviços;
- V - Não se ausentar de suas funções sem a prévia permissão de seu chefe imediato;
- VI - Cumprir e fazer cumprir os encargos que lhes forem atribuídos pela direção da empresa;
- VII - Zelar bem do material de uso em serviço ou sob sua guarda;
- VIII- Comparecer para o início da jornada de trabalho devidamente uniformizado, conforme determinação;
- IX - Não praticar no recinto da empresa vendas de mercadorias, bingos ou exercitar outras atividades alheias ao seu trabalho;
- X - Não tomar deliberação em nome da empresa sem que esteja devidamente autorizado para tal.
- XI - Informar quando solicitado pelo empregador a existência de outros vínculos empregatícios.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS DIREITOS**

Constituem direitos dos empregados pertencentes à representação profissional os previstos em Lei Federal, nos regulamentos das empresas e os aqui estabelecidos.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO HORÁRIO**

O horário dos empregados é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ressalvadas as jornadas especiais fixadas em lei.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO**

I - Quando a empresa prorrogar a carga horária de trabalho deverá fornecer gratuitamente a seus empregados um lanche, não constituindo este em salário *in natura*.

II - Refeições gratuitamente aos empregados que prestam serviços nos denominados plantões de 12 por 36 horas, não constituindo este benefício em prestação *in natura* nem incorporando ao salário para quaisquer fins. Recomenda-se a todas as empresas obrigadas ao cumprimento desta convenção que procedam imediatamente ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

III - Fica assegurada à empresa a opção pelo regime de prorrogação da carga horária, mediante compensação, de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com escala de revezamento, ressalvadas as funções de horários especiais estabelecidas em lei.

IV - A semana em que os plantões de 12 x 36 horas ultrapassarem a carga de 44 (quarenta e quatro) horas será compensada com redução da semana seguinte.

V - Poderá ser estabelecida a redução de hora de trabalho diário para 06 (seis) horas mediante compensação de um dia por semana de 12 (doze) horas de trabalho, sendo facultativo assinalar no registro

de ponto do intervalo para repouso e alimentação.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS COMPENSAÇÕES

I - A compensação de horário semanal para os empregados que cumprem jornada de 44 (quarenta e quatro) horas e não laboram aos sábados, deve ser ajustado em acordo individual, desde que haja conveniência para ambas as partes.

II - Presente compensação não abrange os empregados já admitidos que por permissão da empresa não trabalham aos sábados, sem regime de compensação.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTERVALOS

Nos plantões de 12 x 36 horas as empresas concederão aos empregados uma hora para refeição. Nos plantões noturnos de 12 x 36 horas além da hora de refeição será concedido descanso de uma hora, estabelecido em escala de revezamento, sendo facultativo a assinalar no registro de ponto do intervalo para repouso e alimentação.

## FALTAS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FALTAS

Abono de falta aos inscritos em concursos, vestibulares, Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), durante o tempo necessário para realização das provas, desde que comuniquem essa situação, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO. Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia que o empregado levar ao médico o filho ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas por meio de atestado médico.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS

I - As empresas ficam autorizadas a utilizar o sistema de compensação de horas extraordinárias trabalhadas (**Banco de Horas**). A compensação poderá ser feita até um ano após ter-se dado o labor em sobrejornada. Observados os requisitos da lei para sua implementação.

II - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

III - O banco de horas previsto na Convenção Coletiva será realizado somente aos filiados do SINDHOESG ou aos contribuintes da taxa assistencial/negocial patronal, estipulado na clausula vigésima quinta.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. O pagamento do adicional deverá ser feito pelo empregador ao menos dois dias antes do período das férias, e poderá ser pago proporcionalmente a cada período. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS GRÁVIDAS E LACTANTES**

Nos termos do art. 394-A da CLT, a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, cujo afastamento ocorrerá sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade.

**Parágrafo Primeiro** – Em cumprimento ao disposto no art. 394-A da CLT, as gestantes e lactantes poderão ser transferidas de suas funções para outras que sejam exercidas em condições não insalubres. Tal alteração de função não implica em desvio de função, nem, tampouco, pode ser recusada pela Empregada gestante ou lactante.

**Parágrafo Segundo** – O período da lactação ocorrerá a partir dia do nascimento até a criança completar 6 (seis) meses de idade.

**Parágrafo Terceiro** – O laudo técnico emitido nos termos do § 1º do art. 58 da Lei 8213/91 é documento hábil para definição das condições de insalubridade. O LTCAT (Laudo Técnico de Condições de Ambiente de Trabalho) e/ou LTI (Laudo Técnico de Insalubridade) será elaborado com o objetivo de documentar os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho e avaliar se eles podem gerar insalubridade para os trabalhadores eventualmente expostos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SAÚDE**

Tomada de refeição ou lanche em local higiênico.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME**

Direito de receber do empregador dois uniformes completos, para uso exclusivo em serviço para os empregados cujo exercício profissional o exija. O empregado deverá assinar o recibo comprovando o recebimento dos uniformes sob pena da empresa indenizá-los em valores de mercado, pelo não fornecimento. O empregado deverá devolvê-los quando de sua demissão, no estado de conservação em que se encontrarem, sob pena de indenizá-los em seus valores de mercado. Será obrigatório o uso do uniforme, quando exigido e fornecido, durante a vigência da convenção.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Todos os empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho farão jus ao adicional de insalubridade, independente de laudo técnico, no percentual de 20% (vinte inteiros por cento), calculado sobre o piso de serviços gerais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O adicional devido, em grau médio, está englobado no caput, e o adicional em grau

máximo, quando constatado por laudo técnico será devido no percentual de 40% (quarenta inteiros por cento), calculado sobre a base do piso correspondente de serviços gerais.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL E MENSALIDADE SINDICAL

Em cumprimento ao Acordo firmado entre o Sindhoesg e o Ministério Público do Trabalho nos autos ACP 202000.33.2009.5.18.0006, as empresas descontarão de todos os seus empregados, filiados ou não ao sindicato, em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Anápolis com Extensão de Base, o valor equivalente a 9,0%(nove inteiros por cento) do salário base de cada empregado, dividido em três parcelas iguais de 3,0%(três inteiros por cento) nos meses de outubro/2020, dezembro/2020 e fevereiro/2021, a título de Contribuição Negocial. Nesses meses de desconto da TAXA NEGOCIAL/ASSISTENCIAL não haverá cobrança de mensalidade sindical. Ou seja, nos meses em que ocorrerem o desconto da taxa negocial/assistencial, não haverá desconto da mensalidade sindical dos empregados filiados ao SEESSACEB.

**§ PRIMEIRO** - A mensalidade sindical, que será o custeio e manutenção da sede administrativa e recreativa do SEESSACEB e outros benefícios, será descontada somente dos trabalhadores filiados, no valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), a partir de 01/09/2020. Este pagamento será feito apenas pelo titular que dará direito ao uso diário das dependências da sede recreativa, inclusive dos dependentes diretos, mediante autorização por escrito ao empregador, para que seja efetuado o desconto.

**§ SEGUNDO** - O recolhimento das importâncias arrecadadas, na forma prevista nesta Convenção, deverá ser pago diretamente na sede do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Anápolis com Extensão de Base, à Travessa Francisco da Luz Bastos, nº 85, Centro, Anápolis/GO, ou nas agências da Caixa Econômica Federal, em guias próprias que poderão ser adquiridas gratuitamente pelo email do sindicato (seessaceb@uol.com.br), até o sexto dia útil do mês subsequente.

A empresa deverá remeter uma cópia da guia contendo nome, salário e desconto do empregado ao Sindicato até 5 dias após o pagamento.

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

**§ QUARTO** - O recolhimento das importâncias arrecadadas na forma deste termo sofrerá acréscimo de 2% (dois por cento) de multa nos primeiros trinta dias de atraso, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente, além dos juros de 1% (um por cento) ao mês, independente de cobrança judicial.

**§ QUINTO** - As deliberações aqui contidas, aprovadas em Assembleia Geral, servem como autorização expressas nos termos do art. 462 da CLT. Portanto, em observância ao art. 545, da CLT, com fulcro no art. 8.º, IV da CF/88, os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas ao sindicato.

**§ SEXTO** - A Assembléia que instituiu as contribuições desta cláusula foi realizada no dia 20 de março de 2019, ficando ressalvado o direito de oposição do trabalhador não filiado ao SEESSACEB.

**§ SÉTIMO** - Na carta de oposição, o empregado contribuinte deverá informar ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Anápolis com Extensão de Base, como o valor deverá ser reembolsado, ou seja, deverá constar: banco, agência, operação, conta; ou se preferir, buscar pessoalmente na sede do sindicato dos empregados, ou pelo email: [seessaceb@uol.com.br](mailto:seessaceb@uol.com.br) ou whatsapp (62) 984031091.

**§ OITAVO** - A presente cláusula terá vigência de 01 de abril de 2019 a 31 de março de 2021.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL

A contribuição assistencial/negocial patronal é obrigatória no valor de R\$500,00 (quinhentos reais), para todos os estabelecimentos de serviços de saúde integrantes da categoria econômica, independentemente

de seu porte ou número de empregados. Os valores e condições de pagamento foram aprovados pela Assembleia Geral Extraordinária composta pelos estabelecimentos de serviços de saúde.

Parágrafo Primeiro: A contribuição Assistencial/Negocial Patronal é devida por força do artigo 7.º, inciso XXVI e artigo 8.º, inciso III e VI, da Constituição Federal, bem como o artigo 513, alínea “e”, da CLT.

Parágrafo Segundo: Os estabelecimentos de serviços de saúde filiados estão isentos do pagamento da contribuição assistencial/negocial patronal.

Parágrafo Terceiro: A contribuição estipulada nesta cláusula deverá ser recolhida em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal com vencimento dia 20 de setembro de 2020. A falta desse recolhimento no prazo estabelecido implicará na multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, além de juros de mora 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

Parágrafo Quarto: Os empregadores não filiados ao SINDHOESG, ou não contribuintes com a taxa negocial/assistencial, estão sujeitos ao pagamento de horas extras nas jornadas que ultrapassarem a jornada diária de 8 (oito) horas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO DESCUMPRIMENTO**

O descumprimento de cláusula, parágrafo ou inciso desta convenção obriga o empregador ao pagamento de multa de 2% (dois inteiros por cento) do salário base do empregado, sendo a este devida. Se o descumprimento for por parte do empregado, a este será aplicada multa de 2% (dois inteiros por cento) sobre seu salário base, em favor da empresa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA EXCLUSÃO**

I - Ficam excluídos desta convenção coletiva de trabalho os profissionais que tenham órgão representativo próprio da categoria.

II - É a Justiça do Trabalho competente para julgar os litígios entre empregado e empregador na aplicação da presente convenção, como também apreciar as ações de cumprimento intentadas pelo sindicato profissional.

III - As partes, por possuírem legitimidade para firmar o presente ato, se comprometem a seu fiel cumprimento junto a seus representados.

**JOSE SILVERIO PEIXOTO GUIMARAES  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECEMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DE GOIAS**

**JOAO RIBEIRO NETO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECEMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE ANAPOLIS COM EXTENSAO  
DE BASE - SEESSACEB**

**ANEXOS  
ANEXO I -**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II -**

[Anexo \(PDF\)](#)

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