

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000121/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/03/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR009894/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.222339/2024-82  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/02/2024

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

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;

E

FEDERACAO DOS HOSPITAIS, LABORATORIOS, CLINICAS DE IMAGEM E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DE GO, CNPJ n. 02.298.569/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CHRISTIANE MARIA DO VALLE SANTOS;

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 fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados de Hospitais, Casas de Saúde, Maternidades, Clínicas Médicas, Clínicas de Fisioterapia, Clínicas Odontológicas, Consultórios médicos e odontológicos, Bancos de Sangue, Clínicas Veterinárias, Institutos de Assistência a Saúde, Cooperativa de Serviços Médicos, Estabelecimentos de Fisioterapia, Estabelecimentos de Duchas e Massagens, Empresas de próteses Dentárias, Empresas de Auditorias de serviços de Saúde, Empresa de Consultoria para Serviços de Saúde, Empresas de Prestação de Serviços relacionados com a Assistência à Saúde em geral, com abrangência territorial em ANÁPOLIS/GO, com abrangência territorial em Anápolis/GO.**

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2024 a 31/01/2025.**

Técnico em Saúde Bucal.....	R\$ 1.578,25
Auxiliar em Saúde Bucal.....	R\$ 1.533,31
Secretária /Recepcionista.....	R\$ 1.412,00
Serviços gerais * .....	R\$ 1.412,00
Guardas, Porteiros e Vigilantes.....	R\$ 1.533,31
Maqueiros.....	R\$ 1.533,31

\*(pessoal de copa, cozinha, lavanderia e limpeza)

**Parágrafo Primeiro** - Ficam excluídos desta Convenção Coletiva de Trabalho, os profissionais que tenham órgão representativo próprio da categoria.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados não contemplados nos pisos mínimos salariais descritos na cláusula terceira ficam assegurados a estes o reajuste negociado na cláusula quarta, bem como, a aplicação dos benefícios da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024-2026.

**Parágrafo Terceiro** – Fica Assegurado aos trabalhadores que nenhum salário base poderá ter valor inferior ao piso salarial de **Serviços Gerais**, e quanto aos salários de funções administrativas, nenhum salário base será inferior ao piso salarial de **Recepcionista/Secretária**.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido ao empregado a irredutibilidade salarial atual.

**Parágrafo Quinto** – As diferenças salariais decorrentes da não aplicação do reajuste na data base 01/02/2024, serão quitadas nas folhas de pagamento do mês de março de 2024.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - DOS REAJUSTES:

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/02/2024 a 31/01/2025.**

Será concedido aos empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho que recebam salário acima do piso, um reajuste que será de 4,06% (quatro vírgula zero seis por cento), a vigorar a partir de 1º/02/2024.

I - Nenhum salário base poderá ter valor inferior ao salário mínimo da categoria, que é o piso salarial para **Serviços Gerais**, resguardada as devidas proporções relativas à carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e quanto aos salários da área administrativa nenhum será inferior ao piso salarial da **Recepcionista**.

II - Não se aplica a proporção do piso à Jornada de 12x36, ou seja, não se admite salário inferior ao piso salarial, ainda que a jornada seja inferior a 44h/semana.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - DOS RECIBOS SALARIAIS E DOS DESCONTOS:

I - Recebimento de comprovantes de pagamento percebido, discriminando os valores dos salários, horas extras, gratificações, assiduidade, insalubridade, prêmio de incentivo mensal, adicional noturno, triênio e quinquênio – quando devidos, e descontos sofridos, inclusive os decorrentes de danos causados;

II - Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo, recusa de apresentação dos objetos danificados ou em caso de culpa (negligência, imprudência e/ou imperícia) por parte do empregado.

III - É vedado qualquer desconto nos salários, salvo quando resultar em adiantamentos, os previstos em lei, nesta convenção ou aqueles autorizados formalmente pelo empregado.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA SEXTA - DO 13º SALÁRIO:

Diante da existência de expressa solicitação do empregado no início de cada ano (até o dia 31 de janeiro do ano corrente), será concedido um adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13.º salário após o 10.º

(décimo) dia do retorno das férias, podendo tal adiantamento ter o valor compensado na quitação final do 13.º salário ou no recibo de quitação, por ocasião do desligamento da empresa.

Parágrafo Único - Faculta às empresas filiadas ao SHOCLESAN - SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLINICAS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE ANAPOLIS e em dia com suas obrigações com a Federação, o parcelamento do 13º salário, anualmente, com pagamentos de no mínimo 1/12 avos, destacados na folha de pagamento, devendo a quitação ocorrer até o dia 20 de dezembro de cada ano.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS HORAS – EXTRAS:**

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) da hora normal.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DA ASSIDUIDADE:**

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026, fazem jus ao recebimento de Adicional de Assiduidade no valor de 2% (dois inteiros por cento) do seu salário base. Não perderá a condição de assíduo as faltas devidamente justificadas na lei, nos termos do art. 473 da CLT e da Lei n.º 605/49, atestados médicos e as abonadas pela empresa, sendo observada a tolerância total máxima de trinta (30) minutos de atraso mensal.

Parágrafo Único - O pagamento do prêmio de incentivo mensal quanto da Assiduidade prevista nesta cláusula, não excluirá o direito do trabalhador do recebimento de ambos concomitantemente.

#### **CLÁUSULA NONA - DO 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 por cento) calculado sobre o básico do piso de serviços gerais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O adicional devido, em grau médio está englobado no caput, e o adicional em grau máximo, quando houver enquadramento na NR-15, será devido no percentual de 40% (quarenta por cento), calculado sobre o piso de serviços gerais.

### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRIÊNIO/QUINQUÊNIO:**

Recebimento de triênio e quinquênio, para cada 03 (três) e 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos percentuais respectivos de 3% e 5% sobre o salário base, e pagos mensalmente.

**Parágrafo Único** - Até 05 (cinco) anos de serviço os adicionais não serão acumulativos;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO DE INCENTIVO:**

**PARA A CATEGORIA:** A todos os empregados representados pelo SEESSACEB, que no mês da competência não tenha nenhuma falta no serviço, exceto as devidamente justificadas na lei e atestados médicos para tratamentos e procedimentos não eletivos, odontológicos, e as abonadas pela empresa, tem direito ao recebimento do Prêmio Incentivo Mensal no valor correspondente a **1 (um dia) e 1/2 (um dia e meio) do seu salário base, exceto nos meses de março de 2024/2025, julho de 2024/2025 e novembro de 2024/2025, quando o valor deste abono corresponderá a 01 (um) dia do seu salário base.**

**Tabela demonstrativa do Prêmio Incentivo mensal ao Trabalhador beneficiado:**

**Fevereiro - 2024/2025 - 1 dia e ½ do salário base.**

**Março - 2024/2025 - 1 dia do salário base.**

**Abril - 2024/2025 - 1 dia e ½ do salário base.**

**Mai - 2024/2025 - 1 dia e ½ do salário base.**

**Junho - 2024/2025 - 1 dia e ½ do salário base.**

**Julho - 2024/2025 - 1 dia do salário base.**

**Agosto - 2024/2025 - 1 dia e ½ do salário base.**

**Setembro - 2024/2025 - 1 dia e ½ do salário base.**

**Outubro - 2024/2025 - 1 dia e ½ do salário base.**

**Novembro - 2024/2025 - 1 dia do salário base.**

**Dezembro - 2024/2025 - 1 dia e ½ do salário base.**

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO VALE ALIMENTAÇÃO:**

Os empregados alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026, fazem jus ao recebimento de vale alimentação mensal no valor total de **R\$ 310,00 (trezentos e dez reais)**, à partir de 01 de fevereiro de 2024.

**Parágrafo Primeiro** - Para ter direito ao benefício o empregado não poderá ter falta ao trabalho, sem a devida justificativa durante o mês.

**Parágrafo Segundo** - A empresa descontará 1/30 avos do valor do vale alimentação para cada dia de falta injustificada.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO VALE TRANSPORTE:**

O vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos na lei nº 7.418/1985, pode ser convertido em dinheiro e creditado na folha de pagamento dos empregados.

**Parágrafo Único** - No que se refere à contribuição do empregador:

- a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;
- b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.
- d) O empregado participará do custo do benefício com o pagamento de até 6,00% (seis por cento) do valor do seu salário base.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO AUXÍLIO CRECHE:**

livre escolha da empregada, bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas.

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

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

**Parágrafo Terceiro** - O referido reembolso será devido para as empregadas que receberem o salário mensal inferior ao teto do INSS vigente, que corresponde a R\$7.786,02 (sete mil setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos).

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

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

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO PARA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA:

O Empregado que tiver interesse no convênio de assistência odontológica oferecido pelo SEESSACEB deverá apresentar para o Sindicato autorização expressa. O plano de assistência odontológica por intermédio do sindicato sairá pelo custo mensal de **R\$ 32,41** (Trinta e dois reais e quarenta e um centavos) mensal, por empregado. Sendo que os valores serão repassados diretamente para a operadora conveniada com o sindicato convenente, UNIMED ODONTO, as coberturas deverão ser amplas, em todo território nacional para os procedimentos, definidos no contrato.

**Parágrafo Único** - Os empregados poderão estender o plano de Assistência Odontológica para seus dependentes, mediante solicitação e autorização expressa do mesmo valor mensal de R\$ 32,41 (Trinta e dois reais e quarenta e um centavos) por dependente.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL:

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).



Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que rege a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

<b>RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 500,00	Em caso de nascimento de filho de trabalhador(a), será disponibilizado uma verba à família do recém-nascido em cartão de débito pré pago ou outro meio, a critério da gestora, para contribuir com o conforto e adaptação na chegada do novo membro familiar, sem qualquer comprovação de gasto.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 100,00	Em caso de nascimento de filho de trabalhador(a), será disponibilizado um cartão para descontos em rede credenciada de farmácias, com objetivo de facilitar o acesso familiar a medicamentos, podendo ser disponibilizado uma verba adicional, para que os medicamentos não tenham custos.
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 300,00	Em caso de afastamento de trabalhador(a), por acidente, será disponibilizado um cartão para descontos em rede credenciada de farmácias, com objetivo de facilitar o acesso familiar a medicamentos, podendo ser disponibilizado uma verba adicional, para que os medicamentos não tenham custos.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X	R\$ 140,00	Em caso de afastamento de trabalhador(a), por auxílio-doença ou acidente, será encaminhado à sua residência, alimentos de qualidade e variedade ou outro meio, a critério da gestora, mediante simples apresentação da carta de concessão.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	Em caso de incapacitação permanente ou falecimento de trabalhador(a), será disponibilizado um cartão para descontos em rede credenciada de farmácias, com objetivo de facilitar o acesso familiar a medicamentos, podendo ser disponibilizado uma verba adicional, para que os medicamentos não tenham custos.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 600,00	Em caso de incapacitação permanente ou falecimento de trabalhador(a), será disponibilizado a ele ou aos familiares, um cartão de débito pré pago ou outro meio, a critério da gestora. Este benefício

			não poderá ser disponibilizado de forma integral, para que não haja desvio de sua finalidade.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 340,00	Em caso de incapacitação permanente ou falecimento de trabalhador(a), será encaminhado à sua residência ou da família, alimentos de qualidade e variedade ou outro meio, a critério da gestora. Este benefício não poderá ser disponibilizado de forma integral, para que não haja desvio de sua finalidade.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	Em caso de falecimento de trabalhador(a), será disponibilizado um agente habilitado que tomará as providências e acompanhamentos necessários ao funeral, independente da causa, local ou horário do falecimento. Caso a família opte por serviço de menor custo ou não utilize o agente, o valor total ou o saldo remanescente será encaminhado ao arrimo da família.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		Será disponibilizado aplicativo sem consumo de franquia de dados, onde o trabalhador terá acesso a uma grande rede de vagas disponíveis.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		Será disponibilizado ao trabalhador, mediante a contratação de uma instituição especializada, uma antecipação salarial emergencial de forma rápida e com juros menores, estando sujeito à análise cadastral.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		Será disponibilizado, empresa legalmente homologada para certificação digital, com valores abaixo do mercado, com atendimento em rede credenciada, virtual ou em domicílio

### BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.500,00	Em caso de incapacitação permanente ou falecimento de trabalhador(a), o benefício será encaminhado à conta corrente bancária da empresa ou por outro meio, a critério da gestora, após recebimento dos documentos necessários.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		Ficará disponível às empresas, rede credenciada de clínicas e laboratórios para a obtenção de exames clínicos sem nenhum custo, como, o pcmso (programa de controle médico de saúde ocupacional - pcmso) para a matriz e sede da empresa, e exames clínicos (aso – exames admissionais, demissionais, periódicos, retorno ao trabalho e mudança de função); relatório anual modelo e-social; suporte jurídico para elaboração de quesitos técnicos em caso de reclamações trabalhistas; além do arquivamento e coordenação da documentação técnica e clínica impressa ou digital por 20 (vinte) anos, bem como, concedendo descontos significativos nas despesas com exames complementares, como, hemograma completo, eletroencefalograma, eletrocardiograma, audiometria, acuidade visual, espirometria, PPRA, LTCAT, e demais laudos técnicos exigidos pelas

		normas regulamentadoras do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), através de um sistema de gestão on-line, acesso à rede nacional de clínicas e laboratórios credenciados.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	Será disponibilizado aplicativo sem consumo da franquia de dados, para que as empresas possam contatar os trabalhadores de forma rápida e segura.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	Será disponibilizado as empresas sistema on-line, para inserção das vagas disponíveis, tais vagas serão divulgadas aos trabalhadores pelo benefício recolocação.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	Será disponibilizado, empresa legalmente homologada para certificação digital, com valores abaixo do mercado, com atendimento em rede credenciada, virtual ou em domicílio.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA RESCISÃO:

**I** – Recebimento de carta da empresa especificando a causa da dispensa por justa causa;

**II** – O Acerto de rescisão contratual com os empregados demissionários ou demitidos sem justa causa até o 7.º (sétimo) dia útil imediato ao término do aviso, quando trabalhado ou findo antecipadamente, e 7 (sete) dias após, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, devendo a empresa colocar no verso do aviso prévio o dia, mês e hora para acerto da rescisão, bem como o local em que será feita a quitação da rescisão.

**III** - Multa de um salário do empregado por atraso do cumprimento da obrigação prevista nesta cláusula. A empresa ficará isenta da multa se a demora na quitação das verbas rescisórias for motivada pelo empregado, ou se o mesmo se recusar ao acordo mediante comprovada comunicação ao Sindicato Profissional no prazo legal, que fornecerá as certidões necessárias à empresa.

**IV** - Na ocorrência de dispensa sem justa causa ou a pedido e nos casos em que o empregador utilize seu direito de exigir o cumprimento do aviso, tendo o empregado conseguido novo emprego devidamente comprovado, ser-lhe-á dispensado o restante do cumprimento, sem nenhum ônus para o empregado e empregador.

**V** – O pagamento do acerto rescisório deverá ser feito através de moeda corrente, no ato da homologação. Caso faça necessário poderá o Empregador optar em depositar o valor integral do acerto rescisório em conta de titularidade do empregado, sendo observada a data limite para o acerto conforme o item II desta cláusula. Nesta hipótese deverá o empregador e empregado apresentar comprovante de depósito e extrato bancário, respectivamente.

**VI** – As rescisões contratuais de empregados da área de saúde privada, filantrópica e OS (organizações sociais) com mais de 01 (um) ano, na mesma empresa, serão homologadas pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Anápolis com Extensão de Base;

**VII** – Havendo recusa de homologações de rescisões, deverá o Sindicato laboral declinar os motivos da mesma, atestando o comparecimento do empregador bem como do empregado;

**VIII** – O Empregador deverá agendar o acerto rescisório junto ao Sindicato Laboral, pelo telefone (62) 3321-0953, devendo na data agendada, apresentar os documentos obrigatórios abaixo relacionados:

- Cópia do Aviso Prévio;

- 05 vias de TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) no caso de demissão sem justa causa e 03 vias quando a pedido do empregado;

- Exame Demissional;
- Extrato Analítico do FGTS, GRRF (Guia de pagamento da multa de 40%), Demonstrativo e Chave de Conectividade;
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- SD – Guia de Requerimento ao Seguro Desemprego;
- Comprovante de pagamento das Contribuições aos Sindicatos Laboral e Patronal dos últimos cinco anos;

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DOS DEVERES DOS EMPREGADOS:**

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 pelo 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** – Registrar o ponto no momento exato da chegada e saída, bem como, nos intervalos de refeição, lanche e descanso, sob pena de advertência, e em caso de reincidência, suspensão;
- XII** - A comunicação do estado de gravidez deverá ser feita diretamente no departamento pessoal da empresa, ou ao chefe da área, por escrito mediante recibo;
- XIII** - Não publicar em redes sociais comentários pejorativos que venham a prejudicar a imagem da empresa perante a sociedade;
- XIV** - Não fotografar e/ou divulgar imagens de pacientes e do interior das empresas.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO USO DO EPI**

O estabelecimento de saúde empregador obriga-se a fornecer, gratuitamente, ao empregado todos os equipamentos de proteção individual de segurança do trabalho mediante recibo.

**Parágrafo Primeiro.** Será considerada falta grave do empregado a não utilização do(s) equipamento(s) de proteção individual de segurança do trabalho entregue(s) pelo empregador para uso durante a jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo.** A realização de atividades laborais por parte dos trabalhadores sem a utilização do(s) EPI's devidamente fornecido pela empresa, isentará o empregador de toda e qualquer responsabilidade advinda da displicência e desobediência do empregado. (responsabilidade e demissão por justa causa)

Parágrafo Terceiro. É de responsabilidade do empregado, quanto ao EPI:

- a) usar o fornecido pela organização;
- b) utilizar apenas para a finalidade a que se destina;
- c) responsabilizar-se pela limpeza, guarda e conservação;
- d) comunicar à organização quando extraviado, danificado ou qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e
- e) cumprir as determinações da organização sobre o uso adequado.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA:**

I - Estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, em decorrência de auxílio-doença por mais de 06 (seis) meses;

II - Estabilidade provisória à empregada gestante, de 60 (sessenta) dias após o término de seus direitos previstos na Constituição Federal.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA:**

O segurado que sofrer acidente de trabalho tem garantida pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE APOSENTADORIA:**

Defere-se garantia no emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, (tempo de serviço, por idade) desde que trabalhe na empresa há pelo menos 05 (cinco) anos. Adquirido o direito extingue-se a garantia.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS DIREITOS:**

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

Fica estabelecida a terça-feira de Carnaval como feriado Municipal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO USO DE EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS**

As empresas alcançadas por este instrumento coletivo poderão proibir a utilização de celulares, computadores portáteis ou outros equipamentos eletrônicos no ambiente de trabalho, como forma de evitar comprometimento ou interferência em resultados de exames ou que possam representar risco ao paciente.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO:**

**I** - As empresas fica estabelecida, a critério da mesma, a possibilidade de trabalharem em regime de compensação de horário, sem acréscimo de salário, aos empregados maiores (homens e mulheres), em uma das seguintes jornadas:

- 12 x 36 – doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso;

- 06 (seis) horas diárias, mediante compensação de um dia por semana de 12(doze) horas de trabalho, totalizando uma jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas.

**II** - Recebimento gratuito de lanche composto de pão, manteiga, leite e café ou equivalente nutricional, quando em regime de prorrogação de jornada;

**III** - Durante a jornada de 12 (doze) horas a empresa deverá fornecer refeição gratuitamente ao empregado, ou conceder intervalo de duas horas para o trabalhador se alimentar. O empregador poderá optar por uma dessas alternativas, ficando desobrigado da outra.

**IV** - A refeição que deverá ser servida ao trabalhador, deverá constar dos seguintes nutrientes: arroz, feijão, carne, verduras e legumes.

**V** - É vedada a prorrogação da jornada de trabalho, durante o período letivo, dos empregados estudantes que comprovem sua situação escolar e expressem o desinteresse pelo trabalho em horário suplementar.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS FALTAS:**

**I** - Abono de faltas ao trabalho nos dias que prestar concursos, ENEN e vestibulares, desde que comunique essa situação, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência das provas.

**II** - Assegura-se o direito à ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante comprovação de atestado médico apresentado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas subsequentes à ausência.

**III** - Assegura-se o direito à ausência remunerada aos Pais de até 02 (dois) dias por semestre, em **caso de internação hospitalar** do filho menor de até 14 (quatorze) anos de idade, ou dependente previdenciário, mediante comprovação de atestado médico apresentado no prazo de 72 (setenta e duas) horas subsequentes à ausência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS:**

As empresas filiadas a SHOCLESAN - SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLINICAS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE ANAPOLIS e em dia com suas obrigações com o Sindicato ficam autorizadas a utilizar o sistema de compensação de horas extraordinárias, através do Banco de Horas. A compensação, ocorrerá dentro dos 1 (um) ano após ter-se dado o labor em sobrejornada e, em caso de rescisão contratual, o acerto do número de horas pendentes ocorrerá no ato de quitação do termo de rescisão. Observados os requisitos da lei para sua implementação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO CONTROLE DE JORNADAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho faculta as empresas filiadas a SHOCLESAN - SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLINICAS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE ANAPOLIS e em dia com suas obrigações com o Sindicato a implantação do Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, consoante o disposto no artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e bem como as disposições da Portaria n.º 671, de 8 de novembro de 2021, do atual Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Primeiro - O Estabelecimento de saúde poderá adotar o controle eletrônico de jornada, por meio de ponto eletrônico, biometria (reconhecimento facial e reconhecimento de digitais), marcação por meio de microcomputadores e smartphones, cujos 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; e
- IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Segundo - O Sistema de Ponto adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- a) Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilitar o fornecimento do registro mensal da marcação aos empregados que solicitarem;
- d) Possibilitar a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS:**

Férias proporcionais à duração do período de serviço em caso de cessação da relação empregatícia, desde que cumprido um período mínimo de 15 (quinze) dias de trabalho (Convenção OIT 132), salvo nos casos que a demissão tenha sido por justa causa, nestes casos o empregado não terá direito as férias proporcionais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

É permitida o fracionamento das férias do empregado em até 3 (três) períodos iguais corridos.

**Parágrafo Primeiro** – É vedado o início das férias nos dois dias que antecederem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo Segundo** – O início das férias deve ser comunicado ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, podendo ser por meio eletrônico, por escrito ou mediante recibo.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS REFEIÇÕES:**

Será destinado local em condições de higiene para a tomada de refeições ou lanche.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO UNIFORME:**

Recebimento de uniforme, em número de 02 (dois) por ano, gratuitamente, para uso exclusivamente em serviço, obrigando o empregado a zelar dos mesmos, que serão devolvidos no estado em que se encontrarem no ato da demissão ou dispensa.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA GARANTIA DOS CIPEIROS:**

Concede-se a garantia do artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs, limitado o número máximo de 02 (dois), conforme a ordem e parâmetros estabelecidos pela NR-5.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA LIBERDADE SINDICAL:**

As empresas permitirão nos intervalos destinados à alimentação e descanso dos empregados, que pessoas credenciadas pelo Sindicato representativo da categoria profissional ingressem em suas dependências para filiar os empregados, em dia e local previamente comunicado ao empregador, com antecedência mínima de 7 (sete) dias úteis, permitindo a distribuição de circulares que orientem e esclareçam os empregados, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, desde que não prejudiquem o andamento normal do trabalho.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS INFORMAÇÕES DA EMPRESA:**

As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional, quando solicitado, relação dos empregados admitidos e demitidos para fins estatísticos.

dias.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

As empresas alcançadas por esta Convenção, nos termos do artigo 8ª da Constituição Federal e alínea “e” do artigo 513 da CLT, que dispõe ser prerrogativas das entidades sindicais impor contribuições a todos àqueles que participem das categorias econômicas, profissionais ou das profissões liberais representadas, ficam obrigadas, para custeio das negociações coletivas de trabalho, a recolher em favor do FEHOESG, com endereço a Rua J-2 Quadra 08 Lote 09 – Setor Jaó – Goiânia/GO - Cep: 74.673-010, uma importância a título de contribuição Assistencial, conforme deliberação tomada na AGE do dia 22 de fevereiro 2024.

Parágrafo primeiro - O valor da mencionada contribuição será de R\$ 70,00 (setenta reais) por empregado da RE (Relação de Empregados) do mês de fevereiro/2024, sendo que os valores serão repassados a FEHOESG até o 30/04/2024, limitado ao valor máximo R\$ 15.000,00 (Quinze mil reais);

Parágrafo segundo - As empresas que não possuem empregados recolherão o valor mínimo de R\$ 70,00 (Sessenta reais), sendo obrigatória a apresentação da RAIS NEGATIVA.

Parágrafo terceiro - A Contribuição Assistencial de que trata esta cláusula deverá ser recolhida através de guia própria encaminhada pela FEHOESG ou emitida através do site da entidade [www.fehoesg.org.br](http://www.fehoesg.org.br) ou solicitada através de e-mail: [fehoesg@fehoesg.org.br](mailto:fehoesg@fehoesg.org.br) ou ainda pelo telefone: (62) 3223-1493 (Whatsapp);

Parágrafo quarto - O recolhimento fora do prazo, da contribuição prevista nesta cláusula, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias após o seu vencimento, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária nos termos legais.

Parágrafo quinto - Excepcionalmente, as empresas poderão abater os valores pagos da Contribuição Sindical 2024 e da Contribuição Confederativa de 2024, no valor desta Contribuição Assistencial de 2024. Ao usufruir o referido abatimento, informar diretamente no boleto, no campo “desconto”, que estará disponibilizado no site da FEHOESG até o 28/03/2024 e informar a Federação nos contatos acima.

Parágrafo sexto - Fica garantido às empresas pertencentes à categoria econômica aqui representada, o direito de se oporem à Contribuição Assistencial mencionada no caput desta cláusula, desde que o tenha exercido por escrito, até 15 (quinze) dias antes do vencimento da obrigação, através do e-mail: [fehoesg@fehoesg.org.br](mailto:fehoesg@fehoesg.org.br).

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO DO SINDICATO LABORAL:

Será devida uma contribuição assistencial de custeio em favor do Sindicato Profissional conforme decisão do STF, por todos os empregados da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Assim, a empresa, descontará na folha de pagamento de todos os empregados da categoria beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos meses: abril de 2024/2025 e julho de 2024/2025 e novembro de 2024/2025, o valor correspondente de 01 (um) dia da remuneração, conforme aprovação em Assembléia Geral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O repasse será feito ao Sindicato Profissional através de guia por ele fornecida, devendo as mesmas serem solicitadas para o pagamento até o 10º dia do mês subsequente ao desconto, podendo ainda ser efetivado o pagamento via PIX chave CNPJ 00.045.179/0001-01, Boleto, e depósito bancário na Agência 0014, conta jurídica nº 75314-0, operação 003, Banco Caixa Econômica Federal, sob pena de juro mensal de mora no valor de 0,5% (meio por cento) e correção monetária sobre o montante retido caso houver atraso no recolhimento.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, terão descontado no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo se o recolhimento até o décimo dia do mês imediato.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O empregador, nos termos do § 2º do art. 583 da CLT c/c Precedente Normativo nº 041 do Tribunal Superior do Trabalho, deverá obrigatoriamente, remeter via correio ou e-mail eletrônico: seessaceb@uol.com.br uma via da guia com autenticação mecânica do agente arrecadador com a respectiva lista nominal de empregados que efetuaram a contribuição ao Sindicato profissional, que em seguida procederá em seu Cadastro, a devida anotação de quitação em relação à empresa e caso está não remeta o comprovante e a relação nominal de empregados, presumir-se-á inadimplente, sujeitando-se a ação judicial de cobrança.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Em obediência a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), será garantido o direito de oposição da contribuição Assistencial Negocial, a qual se dará no prazo máximo de 30 dias a contar da homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, junto ao sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego. A manifestação da oposição poderá ser feita somente de próprio punho, de forma individual, e protocolada na sede do Sindicato Laboral - SEESSACEB, e em duas vias. O sindicato irá protocolar/carimbar este documento ficando com uma via e o empregado deverá entregar a segunda via ao Departamento Pessoal da Empresa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO RECONHECIMENTO DO DIREITO COLETIVO:**

Nos termos do art. 7º inciso XXVI, da Constituição Federal 1988, o reconhecimento da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será acatado por todos os trabalhadores e estabelecimentos de saúde representados pelos Sindicatos Profissional e Federação deste instrumento.

**Parágrafo Primeiro** - Constitui-se em prática desleal a coação (física, moral ou econômica), ou a ameaça contra trabalhadores que estejam, ou desejam participar, de qualquer movimento reivindicativo, ou, ainda, a sugestão para que dele não participem. Do mesmo modo, ter-se-á essa conduta anti-sindical quando o empregador prometer vantagens para aqueles que renunciem aos direitos previstos nesta Convenção Coletiva e Trabalho, ou se afastem do movimento coletivo ou sindical. Essa mesma responsabilização se aplica ao Sindicato Laboral, ou a trabalhadores que aderem a movimentos reivindicativos e que venham a praticar coações aos trabalhadores que não desejam aderir a movimentos paredistas ou qualquer outro tipo de manifestação sindical.

**Parágrafo Segundo** — A título de esclarecimento, prevê o Código Penal a seguinte redação acerca do atentado contra Liberdade Sindical:

**“Art 199-A.** Impedir alguém, mediante fraude, violência ou grave ameaça, de exercer os direitos inerentes à condição de sindicalizado:

Pena — detenção, de seis meses a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º. Na mesma pena incorre quem:

I — exige, quando da contratação, atestado ou preenchimento de questionário sobre filiação ou passado sindical;

II - dispensa; suspende; aplica injustas medidas disciplinares; altera local, jornada de trabalho ou tarefas do trabalhador por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve;

§ 2º. À pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é dirigente sindical, ou suplente membro de comissão ou, simplesmente, porta-voz do grupo.”

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO - DEVERES**

#### **DAS PARTES:**

É dever das partes, **FEDERAÇÃO** e **SINDICATO PROFISSIONAL**, bem como trabalhadores e empregadores, cumprirem e fazerem cumprir os dispositivos contidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único** – O descumprimento de cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho obriga o empregador ao pagamento da multa de 5% (cinco por cento) do salário base do empregado prejudicado, sendo a este devida, ou de 5% (cinco por cento) do valor do menor salário pago a categoria quando prejudicado o Sindicato Profissional, caso em que reverterá o valor da multa. Se o descumprimento for por parte do empregado, a este será aplicado multa de 5% (cinco por cento) sobre o salário base em favor da empresa, ou de 5% (cinco por cento) para a Federação, caso este seja a parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS:**

- I - As partes comprometem-se a cumprir fielmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- II - Fica eleita a Justiça do Trabalho para processar e julgar as questões entre empregado e empregador no cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- III – As dúvidas e impasses referentes a este instrumento, deverão ser tratados previamente pelas entidades convenentes e não havendo entendimento serão levadas ao Poder Judiciário.
- IV - A presente Convenção Coletiva de Trabalho, firmado por livre vontade das partes.
- V - Apesar de o Acordo Coletivo de Trabalho sobrepor ao disposto na Convenção Coletiva de Trabalho, aquele não abrange a totalidade desta, isto porque, as cláusulas sindicais obrigacionais patronais não são excluídas por meio de Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre empresas e Sindicato Laboral, deve a empresa cumpri-las na integralidade.
- VI - Vigência da presente Convenção por 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 1.º (primeiro) de fevereiro/2024 e término previsto para 31 (trinta e um) de janeiro/2026.

}

**JOAO RIBEIRO NETO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE ANAPOLIS COM EXTENSAO  
DE BASE - SEESSACEB**

**CHRISTIANE MARIA DO VALLE SANTOS  
PRESIDENTE**

**FEDERACAO DOS HOSPITAIS, LABORATORIOS, CLINICAS DE IMAGEM E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE  
SAUDE NO ESTADO DE GO**

## **ANEXOS ANEXO I - 1**

[Anexo.\(PDF\)](#)

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

