

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00083/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013130/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.118150/2023-13
DATA DO PROTOCOLO: 20/03/2023

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

SINDICATO DAS CLINICAS RADIOLOGICAS, ULTRASSONOGRAFIA, RESSONANCIA MAGNET., MEDIC NUCLEAR E RADIOTERAPIA NO EST GO, CNPJ n. 02.177.940/0001-86, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO VILELA LAUAR;

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 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados de Clinicas Radiológicas médicas e odontológicas, ultrassonografia, ressonância magnética e medicina nuclear e radioterapia**, com abrangência territorial em **Abadiânia/GO, Alexânia/GO, Anápolis/GO, Barro Alto/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Catalão/GO, Ceres/GO, Cristalina/GO, Crixás/GO, Formosa/GO, Goianápolis/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, Nova Glória/GO, Orizona/GO, Padre Bernardo/GO, Pilar de Goiás/GO, Pirenópolis/GO, Pires do Rio/GO, Porangatu/GO, Rialma/GO, Rianápolis/GO, Rubiataba/GO, Santa Terezinha de Goiás/GO, São Miguel do Araguaia/GO, Silvânia/GO, Uruçu/GO, Uruana/GO, Urutaí/GO, Valparaíso de Goiás/GO e Vianópolis/GO.**

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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 30/04/2024.

Técnico em Saúde Bucal.....	R\$ 1.748,32
Auxiliar em Saúde Bucal.....	R\$ 1.632,16
Secretária /Recepcionista/Atendentes.....	R\$ 1.645,00
Serviços gerais *	R\$ 1.632,16

Guardas, Maqueiro, Porteiros.R\$ 1.510,07

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

Parágrafo único – Os empregados com funções não contempladas 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 2022-2024.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DOS REAJUSTES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 30/04/2024:

I - **Será concedido aos empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho um reajuste que será de 18,53%** (dezoito vírgula cinquenta e três por cento).

Esse percentual refere-se ao INPC do período 01º/05/2021 à 30/04/2022, que foi de 11,90% (onze vírgula noventa) por cento, acrescido do INPC do período 01º/05/2022 à 30/12/2022, de 5,93% (cinco vírgula noventa e três) por cento.

O reajuste de 18,53% (dezoito vírgula cinquenta e três por cento) incidirá sobre os salários vigentes em 1.º/12/2022, e irá vigorar a partir de 1.º/01/2023.

II - Poderão ser **compensados** os aumentos, antecipações e adiantamentos salariais concedidos espontaneamente pelos empregadores ao empregados no período 01º/05/2022 a 30/12/2022.

III - 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.

IV - 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 às 44h/semanais.

V - Para o empregado que for admitido após a data-base, o percentual de reajuste do salário será proporcional ao número de meses trabalhados resguardada a isonomia salarial.

VI – **Não serão devidas diferenças salariais**, bem como nenhum outro benefício negociado na presente Convenção Coletiva de Trabalho no período compreendido de Maio/2022 à Dezembro/2022.

VII – Serão devidas as diferenças salariais, bem como os benefícios negociados na presente Convenção Coletiva de Trabalho, SOMENTE à partir de Janeiro/2023, devendo as referidas diferenças serem pagas na folha de pagamento de Abril/2023, Maio/2023, Junho/2023, Julho/2023 e Agosto/2023. Facultando ao Empregador ao pagamento integral em parcela única se assim lhe convir.

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, 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 comprovada.

III - É vedado qualquer desconto nos salários, salvo 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, **na mês do aniversário**, 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.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES**CLÁUSULA SÉTIMA - DO PRÊMIO DE INCENTIVO:**

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 e 1/2 (um dia e meio) do seu salário base, exceto nos meses julho, setembro e dezembro de 2022/2023, quando o valor deste abono corresponderá a 01 (um) dia do seu salário base.**

Parágrafo único: O Prêmio de Incentivo mensal veio em substituição ao Adicional de Assiduidade à partir de Maio/2019.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA**CLÁUSULA OITAVA - DAS HORAS – EXTRAS:**

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - 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. Nos primeiros 05 (cinco) anos de serviço os adicionais não serão acumulativos;

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DO VALE MERCADO:

A Empresa fornecerá vale-refeições, no valor mínimo de **R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais)** de conformidade com o Programa de Alimentação ao Trabalhador (Lei 6.321/76), usualmente aceito na região, a todos os trabalhadores da categoria profissional.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AUXILIO CRECHE:

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será pago a empregada, por filho menor sob sua guarda, na faixa etária compreendida entre 06 (seis) meses até o final do ano letivo em que a criança complete 07 (sete) anos, desde que feita 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\$7.087,22 (sete mil reais e oitenta e sete reais e vinte 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 SEGUNDA - 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.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expreso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/04/2023**, o valor **total de R\$22,00 (vinte e dois)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios

são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto– O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

-

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

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.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
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 DA 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		FIGARÁ 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) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, 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 M.T.E. (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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO PARA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA:

O Empregado que tiver interesse no convênio de assistência odontológica oferecido pelo SEESSA deverá apresentar para o Sindicato autorização expressa. O plano de assistência odontológica por intermédio do sindicato sairá pelo custo mensal de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) mensais, por empregado. Sendo que os valores serão repassados diretamente para a operadora conveniada com o sindicato conveniente, 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\$ 28,00 (vinte e oito reais) por dependente.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 parágrafo 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 com mais de 01 (um) ano, na mesma empresa, serão homologadas pelo o 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 Previdenciária;
- 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 QUINTA - 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 e com o intuito de estabelecer as regras sobre proteção de dados e privacidade de dados pessoais, os empregados, deverão cumprir as obrigações descritas na Lei nº. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), além das demais normas e políticas de proteção de dados existentes, se comprometendo de forma total e irrestrita, a manter o mais completo e absoluto sigilo de quaisquer dados, materiais, informações ou documentos de que venham a ter conhecimento, cuja violação importará na responsabilidade civil e criminal.

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 Advertencia, e em caso de reincidencia, suspensão.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO USO DO EPI :**

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Será considerada falta grave do empregado a não utilização do(s) equipamento(s) de proteção individual e coletivo de segurança do trabalho entregue(s) pelo empregador para uso durante o labor.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A violação do dever de se ativar utilizando o(s) EPI's **isentar** o empregador de toda e qualquer responsabilidade advinda da displicência e desobediência do empregado.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR:

I – O Empregador que tiver acima de 50 empregados, deverá manter 10% (Dez por cento) em seu quadro total de empregados, compostos de trabalhadores com idade igual ou superior à 35 anos de idade.

ESTABILIDADE GERAL**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 03 (três) anos. Adquirido o direito extingue-se a garantia.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.**

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO:**

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

II - Na rede hospitalar, a critério da empresa, os empregados maiores (homens e mulheres) poderão trabalhar em regime de compensação de horário, sem acréscimo de salário, 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.

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, legumes, etc.

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.

VI – As Trocas de plantões SERÃO PERMITIDAS, desde que negociados diretamente com a instituição, (superior imediato), que irá analisar cada caso;

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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) dias por semestre ao empregado, para **levar ao médico** filho menor de até 14 (quatorze) anos de idade, ou dependente previdenciário, mediante comprovação de atestado médico apresentado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas subseqüentes à ausência.

III - Assegura-se o direito à ausência remunerada de 03 (três) dias por semestre ao empregado, 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 48 (quarenta e oito) horas subseqüentes à ausência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS:

Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente.

Parágrafo Primeiro: Para efeito de pagamento das horas extraordinárias não compensadas, estas serão remuneradas com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento), em relação a hora normal.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa decida pela implementação do Sistema de Compensação de Horas, as regras de compensação, pagamento das horas extras e dedução de horas negativas serão regidos pelas condições previstas nos incisos abaixo:

I) Do débito e crédito: a quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor, durante cada mês, serão registradas no sistema de ponto, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO, conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando, desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda, o pagamento com os acréscimos previstos no “*caput*” desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado subordinado a controle de jornada gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto no final do ciclo de apuração ou eventual rescisão de contrato de trabalho;

II) Da apuração, quitação e compensação do “saldo do banco de horas”: fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 (dezesesseis) do mês anterior e o dia 15 (quinze) do mês subsequente será chamado de período de apuração, ficando ajustado que o saldo de horas apurado, após o abatimento de possível saldo negativo existente, será transferido para o banco de horas, sendo que a quitação do saldo existente não poderá exceder o período máximo de 12 (doze) meses, observado como limite o mês que antecede a data-base da categoria, devendo o saldo existente ser quitado integralmente, com o adicional previsto no “*parágrafo primeiro*” desta cláusula. Fica também estabelecido que a empresa, a seu exclusivo critério, poderá realizar quititações mensais do saldo do banco de horas, assim como a quitação das horas extraordinárias realizadas, antes do prazo definido nesse inciso;

III) O prazo de compensação – saldo negativo: após as deduções mencionadas no inciso anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração, poderá ser descontado, observando o mês que antecede a data-base ou, a critério da empresa, devendo o saldo negativo, se houver, ser descontado de forma simples, ou seja, o valor da hora normal.

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão adotar registros de jornada, realizados pelos próprios empregados, por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive login e logout), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que as empresas que adotarem tal controle estão dispensadas da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada eletrônico.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS:

A partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)), desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS REFEIÇÕES:

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

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO UNIFORME:

Recebimento de uniforme, em número de 02 (dois) por ano, ou quando gerar necessidade de troca, podendo antecipar ou postergar por um semestre, gratuitamente, os quais serão devolvidos no estado em que se encontrarem, no ato da demissão.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

Todos os empregados abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO farão jus ao adicional de insalubridade, independente de perícia médica, 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 básico do piso de serviços gerais.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - DA LIBERDADE SINDICAL:

As empresas permitirão que pessoas credenciadas pelo Sindicato representativo da categoria profissional ingressem em suas dependências para filiar os empregados, permitindo a distribuição de circulares que orientem e esclareçam os empregados, desde que não prejudiquem o andamento normal do trabalho.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS INFORMAÇÕES DA EMPRESA:

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

II - As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, uma vez por ano, relação dos empregados pertencentes à categoria, desde que solicitado formalmente com antecedência de 30 (trinta) dias.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA TAXA NEGOCIAL:

O empregador repassará ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Anápolis com Extensão de Base – SEESSACEB, até 10º dia dos meses: agosto de 2022/2023, outubro de 2022/2023 e janeiro de 2022/2023, o valor correspondente de 01 (um) dia do salário base de cada empregado beneficiado pela presente Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, cuja verba será destinada ao custeio do funcionamento do Sindicato, de acordo com as necessidades da categoria, NÃO CONSTITUINDO DESCONTO NO SALÁRIO DO EMPREGADO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O recolhimento efetuado fora dos prazos previstos nesta cláusula, obrigará o empregador ao pagamento de multa de 2% (dois por cento), além de 1% (um por cento) de juros ao mês.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 empresa signatários 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 de Trabalho, ou se afastem do movimento coletivo ou 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 QUARTA - DO DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO - DEVERES DAS PARTES:

É dever das partes, **SINDICATO PATRONAL** 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 10% (dez por cento) do salário base do empregado prejudicado, sendo a este devida, ou 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 10% (dez por cento) sobre o salário base em favor da empresa.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS:

I - As partes comprometem-se a cumprir fielmente à 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 e o Poder Judiciário nas questões entre Sindicato Profissional e Empresa.

III - A presente CONVENÇÃO COLETIVA de Trabalho, firmado por livre vontade das partes.

IV - Vigência do presente Convenção Coletiva de Trabalho por 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 1.º (primeiro) de maio/2022 e término previsto para 30 (trinta) de abril/2024. Não havendo manifestação das partes, fica o presente instrumento prorrogado por mais 24 (vinte e quatro) meses, exceto as cláusulas terceira e quarta, que serão negociadas livre e anualmente entre as partes, ficando as demais cláusulas revigoradas.

}

JOAO RIBEIRO NETO
PRESIDENTE

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

MARCELO VILELA LAUAR
PRESIDENTE

SINDICATO DAS CLINICAS RADIOLOGICAS, ULTRASSONOGRRAFIA, RESSONANCIA MAGNET., MEDIC NUCLEAR E RADIOTERAPIA NO EST GO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

