

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000903/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/12/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR070026/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19958.249319/2024-36  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/12/2024

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

SOCIEDADE HOSPITALAR SANTA LUZIA LIMITADA, CNPJ n. 01.825.603/0001-95, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). RAFAELLA GEBRIM CAMPOS BORGES e por seu Administrador, Sr(a). BRAULIO CAMPOS JUNIOR;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2024 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Goianésia/GO**.

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

I - Fica concedido o reajuste salarial em percentual equivalente a 7% (sete inteiros por cento), escalonado, sendo 5% (cinco inteiros por cento) a vigor a partir de 01/06/2024, e 7% (sete por cento) a vigor a partir de 01/11/2024, todos os índices incidentes sobre os salários vigentes em 01/05/2024.

II - Os salários mínimos profissionais passam a ser os seguintes para o período 1º/06/2024 a 31/10/2024:

Operacional Auxiliar	R\$ 1.450,00
Operacional Assistente	R\$ 1.600,00
Operacional Analista	R\$ 1.800,00
Operacional Supervisor	R\$ 2.000,00
Operacional Coordenador	R\$ 3.550,00
Operacional Gerente	R\$ 5.500,00
Administrativo Auxiliar	R\$ 1.450,00

Administrativo Assistente	R\$ 1.800,00
Administrativo Analista	R\$ 3.000,00
Administrativo Supervisor	R\$ 5.000,00
Administrativo Coordenador	R\$ 7.500,00
Administrativo Gerente	R\$ 12.000,00

III - Os salários mínimos profissionais passam a ser os seguintes para o período 1º/11/2024 a 31/05/2025:

Operacional Auxiliar	R\$ 1.479,00
Operacional Assistente	R\$ 1.632,00
Operacional Analista	R\$ 1.836,00
Operacional Supervisor	R\$ 2.040,00
Operacional Coordenador	R\$ 3.621,00
Operacional Gerente	R\$ 5.610,00
Administrativo Auxiliar	R\$ 1.479,00
Administrativo Assistente	R\$ 1.836,00
Administrativo Analista	R\$ 3.060,00
Administrativo Supervisor	R\$ 5.100,00
Administrativo Coordenador	R\$ 7.650,00
Administrativo Gerente	R\$ 12.224,00

**Parágrafo Primeiro** – Os Empregados não contemplados nos pisos mínimos profissionais, ficam assegurados a estes o reajuste negociado, bem como, a aplicação dos benefícios presente Acordo Coletivo de Trabalho – ACT.

**Parágrafo Segundo** – Fica Assegurado aos trabalhadores que nenhum salário base poderá ter valor inferior ao piso salarial de **Operacional Auxiliar**, e quanto aos salários de funções administrativas, nenhum salário base será inferior ao piso salarial de **Administrativo Auxiliar**.

**Parágrafo Terceiro** – As diferenças salariais do reajuste salarial descrito no item I, II e III da cláusula terceira será pago na folha de pagamento de novembro/24, (que será pago em dezembro/24) e dezembro/24 (que será pago em janeiro/25).

**Parágrafo Quarto:** Caso ocorra do piso salarial descrito na cláusula 3ª, item I, II e III, ficar abaixo do salário mínimo a partir de 01/01/2025, o mesmo será reajustado mantendo-se a proporcionalidade em relação ao valor do salário mínimo.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

A Empresa se obriga a fornecer comprovante de pagamento, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da Empresa e os recolhimentos efetuados ao FGTS, gratificações, adicionais, auxílios e outros, podendo tal comprovante ser encaminhado em formato digital.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:

Em qualquer substituição interna, de um profissional por outro, o substituído deverá receber os mesmos benefícios do substituído, enquanto perdurar a substituição.

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

### CLÁUSULA SEXTA - REMUNERAÇÃO DO 13º SALÁRIO:

Incidirá na base de cálculo para pagamento do 13º salário os adicionais: noturno, insalubridade, triênio e quinquênio, quando devidos e desde que habituais.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO:

Fica assegurado aos trabalhadores abarcados por esse Acordo Coletivo de Trabalho e que exercem suas funções nas chamadas unidades fechadas, ou seja, UTI – Unidade de Terapia Intensiva, Centro Cirúrgico, Hemodiálise e CME uma gratificação denominada “Taxa de Ambiente Fechado”, em valor equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor do menor piso salarial.

### CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO EXTRA:

As gratificações pagas por liberalidade ou a não especificadas, independente do nome que contenham, integrarão ao salário para todos os fins e efeitos. Excetua-se deste procedimento as gratificações pagas em razão de substituições temporárias e as gratificações de função, quando do retorno do empregado à função de origem.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

O empregador pagará aos seus empregados, mensalmente, adicionais de tempo de serviço de 3% (três por cento) do salário base, para cada 3 (três) anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Ao empregado que tenha ou venha completar 5 (cinco) anos de serviços, o empregador pagará mensalmente, adicional de quinquênio igual a 5% (cinco por cento) do salário base para cada 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os pagamentos do triênio e quinquênio serão pagos separadamente e nos primeiros cinco anos não terão efeitos cumulativos.

## ADICIONAL NOTURNO

**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO:**

Fica assegurado o pagamento do adicional noturno, no percentual de 20% (vinte por cento), incidente sobre o valor do menor piso salarial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de prorrogação da jornada noturna para o período diurno, será devido o adicional previsto no caput até o final da jornada, independentemente do horário.

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:**

Todos trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho farão jus ao adicional de insalubridade, independente de Laudo Técnico, no percentual de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor do menor piso salarial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O adicional devido, em grau médio está englobado no caput, e o adicional em grau máximo será devido no percentual de 40% (quarenta por cento), calculado sobre o valor do menor piso salarial.

**OUTROS ADICIONAIS****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE PRÊMIO INCENTIVO MENSAL:**

Todos os trabalhadores representados pelo SEESSACEB, que nos mês de competência não tenha nenhuma ausência parcial ou total ao trabalho, exceto aquelas devidamente justificadas conforme previsto no artigo 473 da CLT ou por atestados médicos e/ou odontológicos, e as abonadas pela empresa, tem direito ao recebimento do Prêmio Incentivo Mensal, no valor correspondente a 2 (dois) dias do seu salário base, exceto nos meses de novembro/2024, janeiro/2025 e março/2025, quando o valor deste abono corresponderá a 01 (um) dia do seu salário base.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PLANO DE SAÚDE:**

A empresa fornecerá aos funcionários abarcados por este acordo Plano de Saúde com convênio com a Unimed - Uni-Regional, ou outra, mediante a participação financeira do funcionário, a qual será de 50% do valor do plano, com opção ainda de inclusão de dependente, sendo deste a responsabilidade pelo pagamento de 100% do valor do plano.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS:**

A Empresa fica autorizada a utilizar o sistema de compensação das horas extraordinárias (banco de horas), sendo que a compensação poderá ser feita até 12 (doze) meses após o labor extraordinário.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese de rescisão de 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.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ALIMENTAÇÃO:

Fica garantido aos trabalhadores representados pelo SEESSACEB, em jornada de trabalho de 12x36, o fornecimento gratuito de alimentação, não constituindo este benefício em prestação *in natura* e nem incorporando-o ao salário para quaisquer fins. Será devido o café da manhã, almoço e lanche da tarde aos plantonistas diurnos e aos plantonistas noturnos será devido o jantar, ceia e café da manhã.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PLANO ODONTOLÓGICO:

A empresa fornecerá aos funcionários abarcados por este acordo Plano de Saúde com convênio com a Unimed Odonto, ou outra, mediante a participação financeira do funcionário, a qual será de 50% do valor do plano, com opção ainda de inclusão de dependente, sendo deste a responsabilidade pelo pagamento de 100% do valor do plano.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA:

A empresa pagará ainda aos funcionários abarcados por este acordo coletivo de trabalho seguro de vida, sem cobrança algum para o funcionário, incluindo cobertura por invalidez e morte acidental.

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

As Entidades Sindicais Convenientes 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 convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

**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).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, a empresa, recolherá a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 01/12/2024**, 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](http://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 retomar 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.

<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 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
<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFICIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIPTIVO</b>

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		<p>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 SIS-TEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.</p>
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		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES

DIGITAL (EMPRESA)	ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
----------------------	--

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO:

O Aviso Prévio será de 30 (trinta) dias se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, com redução de 02 (duas) horas diárias; se optar o trabalhador pela redução de 07 (sete) dias na forma do artigo 488 da CLT, ou ainda na forma indenizada. O acréscimo de 03 (três) dias a cada ano de serviço prestado na Empresa, assegurado pela lei 12.506/11, será sempre concedido na forma indenizada.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:

Aos trabalhadores, quando estiver cumprindo aviso prévio dado pelo empregador e comprovarem a obtenção de novo emprego, é garantida a dispensa do restante do prazo referente ao pré-aviso sem qualquer ônus às partes, eximindo-se o empregador do pagamento do aviso prévio não trabalhado ou dos dias de aviso prévio não trabalhado.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE:

O trabalhador representado pelo SEESSACEB despedido por justa causa será cientificado desta, por escrito, mencionando os motivos do ato patronal, sob pena de conversão da dispensa por justa causa em dispensa injusta.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A comunicação poderá ser feita diretamente ao empregado, ou ainda por qualquer meio de comunicação, seja e-mail, correspondência, etc.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A falta de comunicação por culpa obreira afasta a conversão pactuada no caput desta cláusula.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO:

Obriga-se a Empresa a fornecer equipamentos de proteção individual (EPI) e equipamento de proteção coletiva (EPC) aos empregados, para o exercício das respectivas funções, na conformidade da legislação de higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório seu uso.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA EMPREGADA GRÁVIDA OU LACTANTE:

Nos termos do art. 394-A da CLT, as empregadas gestantes ou lactantes serão afastadas enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais considerados insalubres, ou exercer suas atividades em local salubre. Na hipótese de afastamento, a remuneração da empregada não sofrerá prejuízo, incluindo nesta 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 não implica em desvio de função nem tampouco pode ser recusada pela empregada gestante ou lactante.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O período de lactação ocorrerá a partir do 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.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA:

O empregado que estiver a doze meses de aposentar-se fará jus à estabilidade provisória até a data da aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição. Devendo o empregado comunicar ao empregador o requerimento da aposentadoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado demitido por justa causa não fará jus a estabilidade descrita na cláusula 24ª.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS DEVERES DO EMPREGADO:

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

- a) Cumprir toda a carga horária estabelecida em lei ou prevista neste Acordo Coletivo;
- b) Tratar Diretores, colegas, pacientes e acompanhantes com respeito, educação e urbanidade;
- c) Guardar sigilo de assunto do qual tenham conhecimento decorrente de suas atividades funcionais;
- d) Comunicar ao superior hierárquico imediato os fatos de que tomar conhecimento em função de suas atividades e que constituem desrespeito às normas e procedimentos estabelecidos em lei ou em regulamentos próprios adotados pelo Hospital;
- e) Não se ausentar de suas funções sem a prévia permissão de seu superior imediato;
- f) Cumprir e fazer cumprir os encargos que lhes forem atribuídos pela direção da empresa;
- g) Utilizar-se de zelo no manuseio dos materiais de trabalhos que estão sob seus cuidados;
- h) Comparecer para a jornada de trabalho devidamente uniformizado e utilizando os equipamentos de proteção individuais determinados para sua atividade;

- i) Não praticar no recinto da empresa atividades de venda, de troca ou qualquer outra que sejam alheias as atribuições do seu trabalho;
- j) Não tomar deliberação em nome da empresa sem que esteja devidamente autorizado para tal;
- k) Informar quando solicitado pelo empregado a existência de outros vínculos empregatícios.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL:**

Fica vedada a dispensa do empregado a partir do momento do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação da entidade sindical, até 01 (um) ano após o final de seu mandato, caso eleito, inclusive como suplente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica pactuado que para aplicação da estabilidade prevista no caput desta cláusula deve-se, obrigatoriamente, observar os termos da Súmula 369/TST. A violação de qualquer regra estabelecida na mencionada súmula 369/TST afasta a estabilidade em questão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADAS ESPECIAIS:**

Fica autorizada a jornada de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), para todos os trabalhadores abrangidos por este Instrumento Coletivo de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será garantido ao trabalhador abrangido por este Acordo, cuja jornada seja diurna, intervalo intrajornada para descanso e alimentação de 01 (uma) hora, sendo que este período será computado na jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em comum acordo com a Empresa, o intervalo para repouso e alimentação do empregado poderá ser indenizado, com o respectivo adicional de horas extras.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aos empregados que laborarem no período noturno, será garantido o adicional noturno de 20%.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A empresa poderá adotar os procedimentos de jornada de trabalho conforme previsto na Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Aos empregados abrangidos por este acordo que trabalharem em feriados, será garantido o pagamento em dobro, com exceção daqueles que laboram na jornada 12 X 36 horas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O empregado que laborar no regime compensatório 12 x 36 horas poderá trocar até 02 (dois) plantões no mês com outro empregado que trabalhe no mesmo regime de jornada, desde que comunicada a chefia imediata, com, no mínimo 48 (quarenta e oito horas) de antecedência do plantão a ser trocado.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Na troca o plantão de que trata o parágrafo anterior, deverá ser respeitado o intervalo intrajornada de 11 horas entre o plantão já previsto na escala e o plantão a ser trocado.

**PARÁGRAFO NONO:** Admitida a troca, a cobertura do plantão passará a ser de responsabilidade do funcionário que aceitou a efetivação da troca, com todos os reflexos, inclusive direitos e obrigações.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Apresentada a solicitação de troca, a empresa terá o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas para deferir ou indeferir o pedido, de forma justificada, entendendo-se o excesso de prazo como concordância.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** O intervalo intrajornada poderá ser reduzido e/ou fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA REALIZAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA:**

A carga horária dos empregados abrangidos por esse Acordo Coletivo é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ressalvadas as jornadas especiais fixadas em lei ou outras aqui estabelecidas e autorizadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A compensação de jornada para os trabalhadores que cumprem carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e que não trabalham aos sábados deve ser ajustado em acordo individual, desde que haja conveniência para ambas as partes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A compensação prevista no parágrafo primeiro da presente cláusula não se aplica aos empregados já admitidos que por permissão da empresa não trabalham aos sábados, sem regime de compensação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS ABONADAS:**

Os trabalhadores aqui representados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

I. 02 (dois) dias consecutivos, por motivos de falecimento de cônjuge ou companheiro habilitado na previdência social; ascendente (pai e mãe) e descendente (filhos), inclusive nas relações homoafetivas (LGBT), contados a partir do primeiro dia subsequente ao óbito.

II. 03 (três) dias consecutivos por motivo de casamento, contados a partir do primeiro dia subsequente ao casamento.

III. Ausência remunerada quando levar o filho menor de 14 (quatorze) anos ao médico ou reunião escolar por 01 (uma) vez no semestre.

IV. Asseguram-se 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 subsequentes à ausência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A ausência do inciso III deve ocorrer somente para o período necessário ao atendimento médico do menor ou então ao comparecimento de reunião escolar, mediante apresentação dos respectivos comprovantes (atestado ou declaração de comparecimento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos casos de necessidade de internação do menor, comprovada pelo médico, essa liberação remunerada será permitida até 03 (três) dias consecutivos.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES:**

Além dos materiais e equipamentos de segurança exigidos por lei, a Empresa, quando exigir dos seus empregados o uso de uniformes, fica obrigada a fornecê-los gratuitamente, até o mínimo de 02 (dois) uniformes por ano em condições de uso.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

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

Será devida uma contribuição assistencial de custeio em favor do Sindicato Profissional 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 Acordo Coletivo de Trabalho, nos meses: dezembro/2024 e março/2025, julho/2025 e dezembro/2025, março/2026, o valor correspondente de 01 (um) dia da remuneração, conforme aprovação em Assembléia Geral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para os empregados admitidos após a data de desconto da contribuição prevista no parágrafo primeiro, o desconto se dará no segundo mês subsequente a admissão.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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, Boletão, 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 QUARTO** - 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 QUINTO** - 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](mailto: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 SEXTO** – Em obediência a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), será garantido o direito de oposição da contribuição Assistencial de Custeio, a qual se dará no prazo máximo de 30 dias a contar da homologação do presente Acordo Coletivo 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 via email: [seessaceb@uol.com.br](mailto:seessaceb@uol.com.br) do Sindicato Laboral - SEESSACEB. O sindicato irá protocolar/carimbar este documento ficando com uma via e enviando a via carimbada e digitalizada no email do remetente, por sua vez o empregado deverá entregar essa via impressa ao Departamento Pessoal da Empresa.

**PARÁGRAFO SÉTIMO**- Os empregados admitidos após a data de encerramento do direito de oposição será garantido o direito de oposição da contribuição Assistencial Negocial, a qual se dará no prazo máximo de 30 dias a contar da data de admissão junto à empresa, conforme aprovado em Assembléia Geral. A manifestação da oposição deverá ser feita somente de próprio punho, de forma individual, e protocolada via email: [seessaceb@uol.com.br](mailto:seessaceb@uol.com.br) do Sindicato Laboral - SEESSACEB. O sindicato irá protocolar/carimbar este documento ficando com uma via e enviando a via carimbada e digitalizada no email do remetente, por sua vez o empregado deverá entregar essa via impressa ao Departamento Pessoal da Empresa. Sendo vedado ao empregado apresentar declarações pré-emitidas. Não sendo aceita outra modalidade de oposição que não seja presencial.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Fica vedado ao(a) empregador(a) sugerir/incentivar ao(a) empregado(a) a apresentar carta de oposição, bem como, fica vedado à empresa de enviar em nome próprio, cartas de oposições pré-emitidas, por se tratar de conduta anti-sindical, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada ato (valor este que deverá ser revertido para a entidade sindical laboral) e ainda notificação ao Ministério Público do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA:**

O não cumprimento de qualquer cláusula deste termo implicará em multa de 2% (dois por cento) em favor dos trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, calculados sobre a sua maior remuneração, ou 2% (dois por cento) para o empregador, caso este seja a parte prejudicada, não sendo possível, de forma alguma, a acumulação da multa ora pactuada por suposto descumprimento de mais de uma cláusula.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS:**

Garante-se ao SEESSACEB a utilização do quadro de avisos da Empresa, para fixação de assuntos sindicais de interesse da categoria profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa deverá afixar uma cópia de inteiro teor do referido acordo no quadro de avisos da Empresa para o inteiro conhecimento da categoria representada.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO:**

A Empresa reconhece a legitimidade do SEESSACEB, para ajuizar ação de cumprimento com vistas ao cumprimento das vantagens constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, desde que presentes as condições legais e jurisprudenciais necessárias para a ação de cumprimento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORO:**

As controvérsias resultantes deste Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas perante a justiça do trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO:**

O presente Instrumento aplica-se as relações de trabalhos existentes ou que venham a existir entre os trabalhadores representados pelo SEESSACEB e a Empresa, sediados no estado de Goiás.

}

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

**RAFAELLA GEBRIM CAMPOS BORGES  
ADMINISTRADOR  
SOCIEDADE HOSPITALAR SANTA LUZIA LIMITADA**

**BRAULIO CAMPOS JUNIOR  
ADMINISTRADOR  
SOCIEDADE HOSPITALAR SANTA LUZIA LIMITADA**

**ANEXOS  
ANEXO I -**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.