CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00169/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020073/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.250355/2025-01
DATA DO PROTOCOLO: 16/04/2025

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

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

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2025 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde, Hospitais, Clínicas Médicas, Clínicas de Fisioterapia e Fisiatria, Odontológicas e Veterinárias, Casas de Saúde, Cooperativas de Serviços Médicos, Estabelecimentos de Duchas, Massagens e Fisioterapia, Empresas de Prótese Dentária**, com abrangência territorial em **Barro Alto/GO, Carmo do Rio Verde/GO, Catalão/GO, Ceres/GO, Crixás/GO, Formosa/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Hidrolândia/GO, Ipameri/GO, Itapaci/GO, Jaraguá/GO, Leopoldo de Bulhões/GO, Mara Rosa/GO, Minaçu/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Orizona/GO, Pilar de Goiás/GO, Pires do Rio/GO, Porangatu/GO, Rialma/GO, Rianápolis/GO, Rubiataba/GO, São Miguel do Araguaia/GO, Silvânia/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutaí/GO e Vianópolis/GO**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E PISOS SALARIAIS

Fica assegurado a todos os empregados, beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho um reajuste de 5,20% (cinco inteiros e vinte centésimo por cento), que incidirão sobre o salário vigente em 01 de abril de 2024, a vigorar a partir de 01 de abril de 2025.

Parágrafo Primeiro – Os salários mínimos profissionais passam a ser os seguintes:

Cargos	Com reajuste
Recepcionista	R$ 1.587,13
Doula	R$ 1.600,00
Técnico de Laboratório – 44 horas - clínicas e hospitais	R$ 2.553,26
Auxiliar de Laboratório – 44 horas - clínicas e hospitais	R$ 1.625,61
Flebotomista - 44 horas – clínicas e hospitais	R$ 1.625,61
Serviços Gerais	R$ 1.557,61
Administrativo	R$ 1.800,00

Parágrafo Segundo – Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais referentes ao período de 01/04/2024 até a data de registro desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro – Caso ocorra dos pisos salariais descritos no parágrafo primeiro ficarem abaixo do salário mínimo a partir de 01/01/2026, o mesmo será reajustado automaticamente.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DOS DESCONTOS

Parágrafo Primeiro – Vedado descontos nos salários, salvo os decorrentes de lei, convenção coletiva e os formalmente autorizados pelos empregados;

Parágrafo Segundo – Direito de recebimento de comprovantes da remuneração mensal discriminando cada valor e os descontos sofridos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO

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

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - TAXA DE AMBIENTE FECHADO

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÕES EXTRAS

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORA-EXTRA

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - TRIÊNIO/QUINQUÊNIO

O Empregador pagará aos seus empregados, mensalmente, adicionais de tempo de serviço de 3% (três inteiros por cento) do salário base, para cada 03 (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 inteiros por cento) do salário base para cada 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

Parágrafo Segundo - Os pagamentos de triênio e quinquênio serão pagos separadamente e não terão efeitos cumulativos.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 inteiros por cento), calculado sobre o piso de serviços gerais.

Parágrafo Primeiro – O adicional devido, em grau médio, está englobado no caput, e o adicional em grau máximo, quando constatado por laudo técnico será devido no percentual de 40% (quarenta inteiros por cento), calculado sobre a base do piso correspondente de serviços gerais.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO DE INCENTIVO

A todos os empregados representados pelo SEESSACEB, que no mês da competência não tenham nenhuma falta no serviço, exceto as devidamente justificadas na lei e atestados médicos e 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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA RESCISÃO

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS DEVERES

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

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

II - Tratar diretores da empresa, pacientes, acompanhantes e colega com respeito, educação e urbanidade;

III - Guardar sigilo de assunto do qual tenham conhecimento, decorrente de suas atividades funcionais 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 bem do material de uso em serviço ou sob sua guarda;

VIII - Comparecer para o início da jornada de trabalho devidamente uniformizado, conforme determinação;

IX - Não praticar no recinto da empresa vendas de mercadorias, bingos ou exercitar outras atividades alheias ao seu trabalho;

X - Não tomar deliberação em nome da empresa sem que esteja devidamente autorizado para tal.

XI - Informar quando solicitado pelo empregador a existência de outros vínculos empregatícios.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS DIREITOS

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO HORÁRIO

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

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO

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

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

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

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

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

VI – Os estabelecimentos de serviços de saúde poderão adotar os procedimentos de jornada de trabalho, conforme Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS COMPENSAÇÕES

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - Para efeito de desconto das horas negativas (colaborador devendo horas) não compensadas, estas serão descontadas com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento), em relação à hora normal.

Parágrafo Terceiro - 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 (dezesseis) 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 quitações 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 Quarto - 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALOS

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

ponto do intervalo para repouso e alimentação.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS

Parágrafo Primeiro - Abono de falta aos inscritos em concursos, vestibulares, Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), durante o tempo necessário para realização das provas, desde que comuniquem essa situação, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Parágrafo Segundo - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO. Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia que o empregado levar ao médico o filho ou dependente previdenciário de até 08 (oito) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas por meio de atestado médico.

Parágrafo Terceiro - ABONO DE FALTA EM INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO: Assegura-se o direito à ausência remunerada de 02 (dois) 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 Quarto– Abono de falta até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS GRÁVIDAS E LACTANTES

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SAÚDE

Será disponibilizado ao empregado tomada de refeição ou lanche em local higiênico.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO UNIFORME

Direito de receber do empregador dois uniformes completos e equipamentos de proteção obrigatórios, para uso exclusivo em serviço para os empregados cujo exercício profissional o exija.

Parágrafo Primeiro – O empregado deverá assinar o recibo comprovando o recebimento dos uniformes e equipamentos, sob pena da empresa indenizá-los em valores de mercado, pelo não fornecimento.

Parágrafo Segundo – O empregado deverá devolvê-los quando de sua demissão, no estado de conservação em que se encontrarem, sob pena de indenizá-los em seus valores de mercado.

Parágrafo Terceiro – Será obrigatório o uso do uniforme, quando exigido e fornecido, durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO DO SIND. LABORAL CONFORME STF

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 Convenção Coletiva de Trabalho, nos meses: setembro de 2025, janeiro de 2026, maio de 2026, setembro de 2026 e janeiro de 2027, o valor correspondente de 01 (um) dia da remuneração, conforme aprovação em Assembleia 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 à 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, 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 haja atraso no recolhimento.

Parágrafo Quarto - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, terão descontado no primeiro mês seguinte ao do reinicio 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 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 esta 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 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 via e-mail: oposicaoseessaceb@gmail.com do Sindicato Laboral - SEESSACEB. O sindicato irá protocolar/carimbar este documento ficando com uma via e enviando a via carimbada e digitalizada no e-mail 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 e-mail: oposicaoseessaceb@gmail.com do Sindicato Laboral - SEESSACEB. O sindicato irá protocolar/carimbar este documento ficando com uma via e enviando a via carimbada e digitalizada no e-mail 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.

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$ 1.075,00 (hum mil e setenta e cinco reais) por cada ato (valor este que deverá ser revertido para a entidade sindical laboral) e ainda notificação ao Ministério Público do Trabalho. A referida multa será reajustada anualmente no mesmo percentual de negociação do reajuste salarial/pisos.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA EXCLUSÃO

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

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO

O presente instrumento aplica-se às relações de trabalhos existentes ou que venham a existir entre o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Anápolis com Extensão de Base - SEESSACEB e dos Estabelecimentos pertencentes à base do SINDHOESG, conforme artigo 3º do Estatuto: a base territorial é o Estado de Goiás com exceção dos seguintes municípios: Anápolis, Iporá, Caiapônia, Piranhas, Arenópolis, Amorinópolis, Israelândia, São Luiz dos Montes Belos, Firminópolis, Aragarças, Montes Claros, Araguapaz, Britânia, Goiás, Itaberaí, Itapuranga, Jussara, Mossâmedes, Mozarlândia, Novo Brasil e Sanclerlândia.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de cláusula, parágrafo ou inciso desta convenção obriga o empregador ao pagamento de multa de 5% (cinco inteiros por cento) do salário base do empregado, sendo a este devida. Se o descumprimento for por parte do empregado, a este será aplicado multa de 5% (cinco inteiros por cento) sobre seu salário base, em favor da empresa.

}

GUSTAVO SUZIN CLEMENTE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DE GOIAS

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA - SEESSACEB

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.