

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00165/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/05/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025178/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10162.202850/2026-99  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/05/2026

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 2026 a 30 de abril de 2028 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados de Serviço de Saúde em Clínicas Radiológicas, Ultrassonografia, Ressonância Magnética e Medicina Nuclear e Radioterapia e Diagnostico por imagem**, 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, Uruaçu/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: 01/05/2026 a 30/04/2027.**

Técnico em Saúde Bucal.....	R\$ 2.002,35
Auxiliar em Saúde Bucal.....	R\$ 1.870,05
Secretária /Recepcionista/Atendentes.....	R\$ 1.933,05
Serviços gerais *.....	R\$ 1.870,05
Guardas, Maqueiro, Porteiros. ....	R\$ 1.697,85

\*(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 2026-2028.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - DOS REAJUSTES:**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2026 a 30/04/2027**

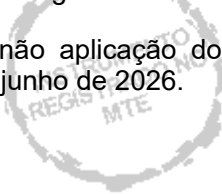
I - Será concedido aos empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho um reajuste que será de 4% (quatro inteiros por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 1º/05/2025, e vigorar a partir de 1º/05/2026.

II - 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.

III - 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.

IV - 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.

V - As diferenças salariais decorrentes da não aplicação do reajuste na data base 01/05/2026, serão quitadas nas folhas de pagamento do mês de junho de 2026.



## **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 após o 10.º (décimo) dia do retorno das férias, podendo tal adiantamento, ter o valor que será compensado na quitação final do 13º salário no mês de dezembro ou no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, caso o(a) empregado(a) seja desligado anteriormente a data efetiva do pagamento.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

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

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

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

II - 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.

III - Nos primeiros 05 (cinco) anos de serviço os adicionais não serão acumulativos, na seguinte proporção:

- 3 anos = 1 triênio;

- 5 anos = 1 quinquênio;

IV – A partir do oitavo ano os adicionais serão cumulativos na seguinte proporção:

- 8 anos = 1 triênio e 1 quinquênio;

- 10 anos = 2 quinquênios;

- 13 anos = 2 quinquênios e 1 triênio;

- 15 anos = 3 quinquênios;

- 18 anos = 3 quinquênios e 1 triênio;

- 20 anos = 4 quinquênios, e assim sucessivamente.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA NONA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:**

Todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho farão jus ao adicional de insalubridade, independente de laudo técnico, no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o básico do piso de serviços gerais.

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

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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**.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL:**

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

**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-orientação](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientação).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 01/05/2026, o valor total de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. 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.

**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.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

**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, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratvidade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

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

**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 dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e decisões judiciais em âmbito nacional, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

<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\$ 555,00	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 ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1x	R\$ 330,00	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 ALIMENTAR	6x	R\$ 660,00	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 ACIDENTE	1x	R\$ 330,00	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\$ 550,00	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\$ 670,00	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 SERVIÇO FUNERAL	1x	R\$ 4.500,00	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 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.
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, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ

		1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$200,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO DE RESCISÃO	1x	R\$ 2.800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
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 MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		FIÇARÁ 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

		<p>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.</p> <p>CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; OS EXAMES CLÍNICOS – ASO, SERÃO REEMBOLSADOS EM VALORES, A SER DEFINIDO PELAS ENTIDADES CONVENIENTES, BASTANDO ENCAMINHAR OS EXAMES EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE.</p>
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.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA.</p> <p>PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS</p>

		PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.?
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO VALE MERCADO:

A Empresa fornecerá vale-refeições, no valor mínimo de **R\$ 330,00 (trezentos e trinta 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 TERCEIRA - 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\$7.786,02 (sete mil setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos).

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

de dispensa por justa causa por desvio de finalidade.

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

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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\$ 32,41** (Trinta e dois reais e quarenta e um centavos) 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\$ 32,41** (Trinta e dois reais e quarenta e um centavos), por dependente.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 10º (décimo) dia 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, 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 (referindo-se a mesma multa prevista no artigo 477§8ª da Consolidação das Leis Trabalhistas). 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 no ato da homologação.

VI – As rescisões contratuais de empregados da área de saúde privada de Anápolis-GO, 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 – As rescisões contratuais de empregados da área de saúde privada da extensão de base com mais de 01 (um) ano, na mesma empresa, poderão ser homologadas pelo o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Anápolis com Extensão de Base. Nestes casos o termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT), deverá ser enviado via email: [seessaceb@uol.com.br](mailto:seessaceb@uol.com.br) e a referida rescisão será analisada e homologada em até dois dias úteis após o recebimento.

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

IX – 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;

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

**PARÁRAGRO 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.

**PARÁRAGRO 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.

## **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(a) empregado(a)garantirá o direito à aposentadoria voluntária, (tempo de serviço ou por idade), desde que trabalhe na empresa há pelo menos 03 (três) anos. Após a aquisição do direito, a estabilidade será cessada imediatamente.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.**

**PARAGRAFO ÚNICO:** Quanto à segunda-feira que antecede o feriado de Carnaval, a empresa poderá trabalhar em regime de Banco de Horas desde que regulamentado, conforme previsto na Legislação.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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, conforme prevê o artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

**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 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 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 SEXTA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS:**

A partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), desde que haja concordância do(a) empregado(a), as férias poderão ser fracionadas em até 03 (três) períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não sejam inferiores a 05 (cinco) dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT).

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS REFEIÇÕES:**

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

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **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 desde que informadas com três (03) dias de antecedência, que as 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.

### **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 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO DO SINDICATO LABORAL CONFORME DECIS**

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: agosto de 2026/2027, dezembro de 2026/2027 e março de 2027/2028, o valor correspondente de 01 (um) dia da remuneração, conforme aprovação em Assembléia Geral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O repasse será feito ao Sindicato Profissional através de guia por ele fornecida, devendo as mesmas serem solicitadas para o pagamento até o 10º dia do mês subsequente ao desconto, podendo ainda ser efetivado o pagamento via PIX chave CNPJ 00.045.179/0001-01, 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 TERCEIRO** - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, terão descontado no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo se o recolhimento até o 10º (décimo) dia do mês imediato.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O empregador, nos termos do § 2º do art. 583 da CLT c/c Precedente Normativo nº 041 do Tribunal Superior do Trabalho, deverá obrigatoriamente, remeter via correio ou e-mail eletrônico: [seessaceb@uol.com.br](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 QUINTO** – Em obediência a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), será garantido o direito de oposição da contribuição Assistencial Negocial, a qual se dará no prazo máximo de 15 dias a contar do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, junto ao sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme aprovado em Assembléia Geral. A manifestação da oposição deverá ser feita somente de próprio punho, de forma individual, e protocolada presencialmente na sede do Sindicato Laboral - SEESSACEB, e em duas vias. O sindicato irá protocolar/carimbar este documento ficando com uma via e o empregado deverá entregar a segunda via ao Departamento Pessoal da Empresa. Sendo vedado ao empregado apresentar declarações pré-emitidas. Não sendo aceita outra modalidade de oposição que não seja presencial.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Para os empregados que laboram na extensão de base do Sindicato Profissional a manifestação da oposição deverá ser feita no mesmo prazo, 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 SÉTIMO** – 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:**

Conforme deliberação da Assembléia Geral da entidade representante da classe patronal, deverão as Empresas representadas pelo SINDIMAGEM-GO, a Contribuição Assistencial Patronal, aos cofres do Sindicato Patronal, para atendimento de despesas com sua manutenção, no percentual de 20 % (vinte por cento) do valor bruto de sua folha de pagamento, na seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento da 1ª parcela, no percentual de 10% (dez por cento) do valor bruto da folha de pagamento do mês de julho de 2026, já considerando o reajuste salarial negociado, deverá ocorrer até 10 (dez) de agosto de 2026.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento da 2ª parcela, no percentual de 10% (dez por cento) do valor bruto da folha de pagamento do mês de outubro de 2026, já considerando o reajuste salarial negociado, deverá ocorrer até 10 (dez) de novembro de 2026.

**Parágrafo Terceiro** - Para cumprimento das condições impostas nesta cláusula, as empresas que não possuem empregados, ou possuam apenas 1 (um) empregado, ficará sujeita ao recolhimento do valor mínimo equivalente ao menor salário da categoria profissional, vigente nos respectivos meses em que deverá ocorrer o recolhimento.

**Parágrafo Quarto** - A referida taxa deverá ser recolhida em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal, devendo ser retirada na sede do Sindicato e, a falta desses recolhimentos, no prazo estabelecido, implicará na incidência de multa no percentual de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, com adicional de

2% (dois por cento) por cada mês subsequente ao inadimplemento, além dos juros de mora no percentual de 1% ao mês, independentes despesas judiciais decorrentes de cobrança judicial necessária, cujos valores revertidos ao Sindicato Patronal.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 aplicada multa de 10% (dez por cento) sobre o salário base em favor da empresa.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

}

**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, ULTRASSONOGRAFIA, RESSONANCIA MAGNET., MEDIC NUCLEAR E  
RADIOTERAPIA NO EST GO**

## **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>.



