ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO001306/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/11/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062433/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.219438/2026-44
DATA DO PROTOCOLO: 28/09/2026

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

FUNDACAO UNIVERSITARIA EVANGELICA, CNPJ n. 07.776.237/0008-84, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOAO PEDRO DOS SANTOS PEREIRA;

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 julho de 2026 a 30 de junho de 2028 e a data-base da categoria em 01º de julho.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 **Anápolis/GO**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS:

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2026 a 30/06/2027:

Para os profissionais abaixo-relacionados ficam garantidos os seguintes pisos mínimos salariais:

Recepcionista/Secretária de portaria	R$	1.753,00
Recepcionista de laboratório	R$	1.753,00
Telefonista	R$	1.753,00
Pessoal de copa, cozinha, lavanderia e limpeza	R$	1.753,00
Auxiliar de laboratório (para 24 horas semanais)	R$	1.916,00
Auxiliar de laboratório (para 36 horas semanais)	R$	2.871,00
Técnico em laboratório (para 24 horas semanais)	R$	2.354,00
Técnico em laboratório (para 36 horas semanais)	R$	3.543,00
Guardas, Porteiros, Vigilantes e Maqueiros	R$	1.753,00
Motoristas	R$	1.753,00

Parágrafo Primeiro - Ficam excluídos deste Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, os profissionais que t
órgão representativo próprio da categoria.

Parágrafo Segundo – Os empregados não contemplados nos pisos mínimos salariais descritos na cláusula terceira ficam assegurados a estes o reajuste negociado na cláusula quarta, bem como, a aplicação dos benefícios do presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026-2028.

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE:

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2026 a 30/06/2027:

Será concedido aos empregados beneficiados por este Acordo Coletivo de Trabalho, o reajuste salarial de 2,0% (dois inteiros por cento), incidentes sobre os salários vigentes em junho/2026, a vigorar a partir de 01º/08/2026.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DO ATRASO DE PAGAMENTOS:

Estabelece multa, em favor do empregado, de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salários até 20 (vinte) dias e de 3% (três por cento) por mês, no período subseqüente (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região). **Devendo ser considerado o início da contagem do atraso para a aplicação da multa, 72 horas após o recebimento do repasse do Contrato de Gestão pela Secretaria Estadual de Saúde.**

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DOS DESCONTOS:

I - Fica proibido restituição ou diminuição de salários por força deste acordo.

II - Fica proibido qualquer desconto nos salários dos empregados, salvo os previstos em lei, acordo coletivo, assembléia geral e os devidamente autorizados pelo empregado (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região).

III - Vedado o desconto dos salários por danos acidentalmente causados pelos empregados sem dolo, comprovadamente (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região).

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS COMPROVANTES:

Recebimento de comprovantes de remuneração paga, discriminando salário, gratificação, hora extra, adicionais e descontos sofridos, inclusive quando cobrados por danos causados dolosamente (DC. 020/93 AC. TRT 18.ª Região); Facultado a instituição a fornecer outros meios de acesso aos comprovantes.

CLÁUSULA OITAVA - OUTRAS NORMAS SALARIAIS:

I - Caso a conjuntura econômico-financeira assim permitir, poderão ser negociados novos parâmetros.

II - Será concedido isonomia salarial aos empregados que exercerem funções idênticas (CF artigo 7º inciso XXX).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS:

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) da hora normal, enquanto manter-se a certificação CEBAS;

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA - TRIÊNIO/QUINQUÊNIO:

Ficam assegurados aos empregados o recebimento de triênio e qüinqüênio para cada 03 (três) e 05 (cinco) anos de serviços prestados à mesma instituição, nos percentuais de 4% (quatro por cento) e 6% (seis por cento), respectivamente, calculados sobre o salário base. (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região). Exemplos: 3 anos = 1 triênio; 5 anos = 1 qüinqüênio; 8 anos = 1 triênio e 1 qüinqüênio; 10 anos = 2 qüinqüênios; 13 anos = 2 qüinqüênios e 1 triênio; 15 anos = 3 qüinqüênios; 18 anos = 3 qüinqüênios e 1 triênio, e assim sucessivamente.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO:

O trabalho noturno será pago com o adicional de 40% (quarenta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal, enquanto manter-se a certificação CEBAS;

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSIDUIDADE/TAXA DE AMBIENTE FECHADO:

I - Fica concedido a título de assiduidade, em substituição à produtividade, o índice de 8% (oito por cento) do salário base para toda a categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não perderá a condição de assíduo o empregado que tiver faltado ao trabalho justificadamente.

II - Fica garantida aos empregados que prestam serviços em caráter habitual e não eventual nos centros cirúrgicos, centros de terapia intensiva, semi-UTIs, sala de retaguarda, quartos ou salas de isolamento, enquanto exercerem as atividades nos referidos setores, conforme escala de revezamento feito pelo chefe, a taxa de ambiente fechado correspondente a 20% (vinte por cento) sobre o salário base de Serviços Gerais. (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE DESEMPENHO:

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2026 a 30/06/2028

A EMPREGADORA concederá aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, exceto aqueles que exerçam cargos de confiança sob o regime de ausência de registro de ponto, um **Adicional de Desempenho correspondente a 3% (três por cento) do salário-base mensal**, condicionado ao cumprimento cumulativo, no respectivo período mensal de apuração, dos seguintes requisitos:

I – Cumprimento integral da escala de trabalho: cumprimento de todos os plantões e/ou jornadas de trabalho previamente estabelecidos na escala do empregado, **sem ocorrência de faltas injustificadas** no respectivo período de apuração.

Para fins específicos de manutenção do Adicional de Desempenho, o empregado que receber atestado médico deverá, imediatamente após o atendimento que lhe deu origem, comparecer à unidade indicada pela instituição e submeter-se à avaliação presencial por médico do serviço de saúde ocupacional, independentemente do estabelecimento, serviço ou modalidade em que tenha ocorrido o atendimento inicial.

O médico do serviço de saúde ocupacional avaliará a aptidão do empregado para o trabalho, a compatibilidade entre a condição clínica apresentada e o período de afastamento indicado, bem como eventual recorrência de afastamentos.

Eventual divergência em relação ao atestado médico apresentado deverá decorrer de avaliação médica presencial e ser tecnicamente fundamentada pelo profissional responsável, observados o sigilo médico, a legislação aplicável e as normas do Conselho Federal de Medicina.

O não comparecimento à avaliação imediatamente, após o atendimento médico implicará o não atendimento do requisito previsto para manutenção do Adicional de Desempenho, sem prejuízo da validade do atestado para os demais efeitos trabalhistas e legais cabíveis.

Excetuam-se exclusivamente as situações em que o comparecimento imediato seja comprovadamente inviável, em razão de internação, restrição médica expressa ao deslocamento, condição clínica incompatível com o comparecimento, encerramento do horário de funcionamento do serviço de saúde ocupacional ou outra situação de força maior devidamente comprovada. Nessas hipóteses, o empregado deverá comunicar a impossibilidade à instituição e observar o procedimento específico estabelecido pelo serviço de saúde ocupacional.

II – Cumprimento dos horários: observância dos horários estabelecidos para entrada e saída, admitida tolerância de até **10 (dez) minutos por ocorrência**, sendo que o descumprimento deste requisito somente acarretará a perda do Adicional de Desempenho quando constatadas **3 (três) ou mais ocorrências, no mesmo período mensal de apuração, em que o empregado ultrapasse a referida tolerância**, devidamente registradas no controle de jornada.

III – Desempenho e conduta funcional: inexistência, durante o período de apuração, de ajuste de conduta formalmente aplicado ao empregado em razão do descumprimento das normas, procedimentos ou obrigações internas da EMPREGADORA, desde que o empregado tenha sido formalmente cientificado da respectiva ocorrência.

§ ÚNICO. O Adicional de Desempenho previsto nesta cláusula possui **natureza, finalidade e critérios próprios**, não se confundindo nem substituindo o benefício de assiduidade previsto em cláusula específica deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS ANOTAÇÕES:

As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira Profissional a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (PN 105 do TST) e devolvê-la no prazo de 48 horas;

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS DEMISSÕES E RESCISÕES CONTRATUAIS:

I - A todos os empregados, ao serem demitidos, ser-lhes-ão fornecidas cartas de aviso prévio, devendo a instituição colocar no verso do aviso data, horário e local de acerto (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região).

II - Carta especificando a falta cometida, em caso de dispensa por justa causa. Na sua falta a dispensa será considerada sem justa causa (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região);

III - Acerto de rescisão contratual com os empregados demissionários ou demitidos sem justa causa até o 10.º (Décimo) dia após ao término do aviso, quando trabalhado ou findo antecipadamente, e até o 10.º (Décimo) dia 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.

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

V - 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, devendo o empregador informar ao empregado o seu direito.

VI – 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 inciso III desta cláusula. Nesta hipótese deverá o empregador e empregado apresentar comprovante de depósito e extrato bancário, respectivamente.

VII - Considerar-se-ão sem nenhum efeito jurídico recibos de rescisão ou quitação pagas aos empregados sem a observância do inciso anterior VI.

VIII – As rescisões contratuais de empregados da área de saúde lotados no Hospital de Urgências Dr. Henrique Santillo, com mais de 1 (um) ano na mesma empresa, serão homologadas obrigatoriamente pelo o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Anápolis com Extensão de Base;

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

X – 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;

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AVISO:

I - No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região);

II - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo o trabalhado, o máximo de trinta dias, nos termos da lei e o restante devendo ser indenizado (na dispensa sem justa causa);

III - Proibido alteração de local e condições de trabalho do empregado em regime de cumprimento de aviso prévio, salvo quando exercer cargo de confiança (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região).

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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO INCENTIVO A CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

A instituição, para melhorar o nível técnico dos empregados, promoverá cursos de reciclagem e/ou profissionalizantes para seus empregados, sem ônus para os mesmos. Em contrapartida, os empregados convocados deverão freqüentá-los;

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES:

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE:

Estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias à gestante a contar do término da licença maternidade (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região);

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ESTABILIDADE APOSENTADORIA:

Desde que a serviço na empresa há pelo menos 03 (três) anos, é garantido o emprego ao trabalhador durante os 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço, ressalvadas as dispensas a pedido ou por cometimento de falta grave;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO:

I - Fica mantido aos empregados da área de saúde jornada especial de trabalho com prorrogação de carga horária para compensação de 12 X 36 (doze por trinta e seis) horas diárias**.** Ou 06 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira mais um plantão de 12 (doze) horas na semana (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região).

II - O empregado que no início da jornada de trabalho tiver que receber o serviço de um colega, para não atrasar o horário de saída do mesmo, poderá iniciar sua jornada 10(dez) minutos antes, porém sem caráter obrigatório e sem ônus para a Instituição.

III - Quando submetidos a regime de prorrogação de carga horária, o recebimento de refeições e lanche composto de pão, manteiga, leite e café ou equivalente nutricional, gratuitamente (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região);

IV - Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do estudante, exceto em caso de extrema necessidade devidamente comprovada pela instituição à escola;

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS INTERVALOS:

Em cada jornada de 12 (doze) horas é concedido intervalo mínimo de 1 (uma)E hora para refeição e lanche segundo escolha de cada trabalhador, conforme escala de revezamento feita pelo responsável do setor (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região).

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS ATRASOS:

Tolerância de atraso de 10 (dez) minutos, sem perda do dia, desde que eventual (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região);

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS FALTAS:

I – Abono de faltas aos empregados inscritos em concursos, vestibulares, devidamente comprovados os dias destinados às provas e pelo tempo necessário à sua realização. Aos empregados inscritos nos cursos supletivos, nos dias de provas, será reduzida a carga horária em 60 (sessenta) minutos, desde que comprovadas com antecedência de, no mínimo, 05 (cinco) dias de sua realização (DC 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região);

II - Assegura-se o direito à ausência remunerada do dia em que o empregado levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. A enfermidade e a necessidade de assistência serão comprovadas mediante atestado médico (Parágrafo 2.º do art. 6.º da Lei 605/49);

III – Será permitida a realização de troca de plantões, devendo o empregado solicitar por escrito ao encarregado ou chefe de setor a referida troca em até (05) cinco dias de antecedência, para organização da escala de trabalho;

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS:

Faculta-se às instituições a adoção do sistema de Banco de Horas, observados os aspectos para a sua implementação previsto na lei, exceto domingos e feriados e na jornada de 12 X 36 (doze por trinta e seis) horas, devendo o mesmo ser firmado junto ao Sindicato Laboral quando for feito em coletividade.

Parágrafo primeiro - A compensação, na forma de redução de jornada ou concessão de folga, deverá ocorrer até o 6º (sexto) mês subseqüente à prestação do labor extraordinário.

Parágrafo segundo - Na hipótese de ao final do 6º (sexto) mês subseqüente não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas com o acréscimo previsto na cláusula nona deste acordo.

Parágrafo Terceiro - Diante de expressa solicitação do empregado, a compensação de horas extraordinárias poderá ser feita em época que melhor lhe convier, não se aplicando, neste caso, o limite de prazo previsto no parágrafo anterior.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS:

Férias proporcionais à duração do período de serviço em caso de cessação da relação empregatícia, independentemente da causa do afastamento, desde que cumprido um período mínimo de 15 (quinze) dias de trabalho (Convenção OIT 132);

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO:

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial de criança, será concedida licença maternidade conforme Lei nº. 10.421, de 15 de abril de 2002, nos termos do Art. 392, da CLT.

§1º - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS REFEIÇÕES:

I - Serão fornecidos gratuitamente refeições e lanche aos empregados que prestarem serviços nos denominados plantões de 12 (doze) horas. A refeição e lanche fornecidos pela instituição não constituirão prestação *in natura* nem incorporação aos salários para qualquer efeito (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região);

II - Será destinado um local em condições de higiene para as refeições e lanches (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região).

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO UNIFORME:

Sendo obrigatório o uso de uniformes a instituição os fornecerá, gratuitamente, a seus empregados em número de 02 (dois) por ano, para uso exclusivo em serviço, os quais serão devolvidos no ato da demissão, no estado em que se encontrarem (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região);

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

Fica garantido o recebimento de adicional de insalubridade no percentual de **20% (vinte por cento), calculado sobre o salário de Serviços Gerais**, independentemente de perícia, a todos os empregados beneficiados por este Acordo Coletivo de Trabalho que desempenhem suas atividades **dentro da unidade hospitalar**, salvo constatação, mediante perícia técnica, de grau de insalubridade superior, hipótese em que prevalecerá o percentual legal correspondente.

Parágrafo Primeiro - Para os fins desta cláusula, não fará jus ao adicional de insalubridade o empregado cujo **posto de trabalho seja, desde sua contratação ou designação originária, estabelecido de forma permanente em unidade administrativa, escritório ou prédio fisicamente distinto e externo à unidade hospitalar**, desde que não haja exposição habitual ou intermitente a agentes insalubres ou ingresso habitual nas dependências hospitalares em razão de suas atribuições.

Parágrafo Segundo - Aos empregados dos setores administrativos que, na data da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho, desempenhem suas atividades dentro da unidade hospitalar e sejam beneficiários do adicional previsto no *caput*, fica assegurada a **manutenção do referido adicional**, não podendo sua supressão decorrer exclusivamente da transferência do empregado, do setor ou departamento para prédio, unidade administrativa ou estabelecimento situado fora das dependências hospitalares.

Parágrafo Terceiro - A alteração do local de funcionamento de setor ou departamento administrativo, inclusive em decorrência de reorganização interna, descentralização administrativa ou transferência para outro imóvel, **não poderá ser utilizada como meio de redução ou supressão do benefício econômico assegurado aos empregados abrangidos pelo § 2º**, preservando-se o adicional.

Parágrafo Quarto - Os empregados que exerçam a função de Serviços Gerais fica garantido o recebimento de adicional de insalubridade no valor de 40% (quarenta por cento) sobre o salário de Serviços de Gerais, independente de perícia.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS SUPLENTES DA CIPA:

Concede-se a garantia do artigo 165 da CLT aos suplentes eleitos das CIPAS;

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA:

A empresa prestará assistência jurídica ao seu empregado que no exercício de função de vigia, dentro da sua jornada de trabalho, praticar ato que leve a responder a ação penal;

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO ACESSO:

As instituições concederão locais em seus quadros de avisos ao sindicato laboral para fixação de

cartazes, panfletos e avisos, no que se diz respeito aos interesses da categoria e/ou do sindicato.

As instituições permitirão o livre acesso dos diretores ou empregados do sindicato laboral, quando no exercício da sua função, às dependências das instituições para divulgação, convocação e comunicação de outras atividades de interesse da classe e recebimento dos créditos que lhe são devidos, com comunicação prévia de 24 (vinte e quatro Horas).

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS INFORMAÇÕES:

I - As instituições fornecerão ao sindicato profissional, mensalmente, até o 20.º (vigésimo) dia do mês subseqüente, relação dos empregados admitidos e demitidos com nome, função e sexo, para fins estatísticos (DC. 020/93 AC. 447/94 TRT 18.ª Região).

II - As instituições obrigam-se a remeter ao sindicato profissional uma vez por ano, a relação dos empregados pertinentes à categoria.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS CONTRIBUIÇÕES:

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 pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, nos meses: setembro de 2026, novembro de 2026, março de 2027, junho de 2027, novembro de 2027 e março de 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 subseqüente ao desconto, podendo ainda ser efetivado o pagamento via PIX chave CNPJ 00.045.179/0001-01, Boleto, e depósito bancário na Agencia 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 reinicio 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 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 do presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2028, 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 – 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA REPRESENTATIVIDADE SINDICAL E DAS FUNÇÕES ABRANGIDAS:

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE ANÁPOLIS – SEESSA**, na qualidade de entidade sindical representativa dos empregados vinculados aos estabelecimentos cuja atividade preponderante esteja inserida no segmento de serviços de saúde, representa, para fins do presente Acordo Coletivo de Trabalho – **ACT 2026/2028**, os empregados da EMPREGADORA enquadrados nas funções identificadas por ocasião da celebração deste instrumento coletivo, observadas as hipóteses de categoria profissional diferenciada ou de representação por entidade sindical específica, quando legalmente aplicáveis.

Parágrafo 1º. Na data da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho, encontram-se identificadas e abrangidas pela representação do SEESSA, dentre as funções existentes na EMPREGADORA:

I – Assistente Social;

II – Auxiliar Administrativo;

III – Aprendiz;

IV – Auxiliar de Laboratório;

V – Auxiliar de Serviços Gerais;

VI – Camareira;

VII – Chefe de Seção;

VIII – Coordenador Administrativo;

IX – Coordenador Local;

X – Diretor Técnico;

XI – Fisioterapeuta;

XII – Jornalista;

XIII – Maqueiro;

XIV – Motorista;

XV – Pedreiro;

XVI – Porteiro;

XVII – Psicólogo;

XVIII – Psicopedagogo;

XIX – Recepcionista;

XX – Supervisor Administrativo;

XXI – Técnico em Gesso; e

XXII – Técnico de Segurança do Trabalho.

Parágrafo 2º. A relação constante do parágrafo anterior corresponde às funções **identificadas no quadro funcional da EMPREGADORA no momento da negociação e celebração do presente ACT**, não se presumindo, pela simples ausência de determinada nomenclatura, a exclusão automática da representação sindical.

Parágrafo 3º. Caso, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, seja identificada função ou cargo existente ou posteriormente criado que não tenha sido relacionado no § 1º desta cláusula, as partes deverão proceder à análise do respectivo enquadramento sindical e, **sendo reconhecida a representação pelo SEESSA, promover sua inclusão mediante Termo Aditivo ao presente ACT**, passando o empregado ocupante da respectiva função a observar as disposições coletivas que lhe forem aplicáveis.

Parágrafo 4º. Para fins de enquadramento sindical, será considerada a **atividade preponderante desenvolvida pela EMPREGADORA**, qual seja, a prestação de serviços na área da saúde, observadas as disposições legais relativas à organização e representação sindical.

Parágrafo 5º. A representação prevista nesta cláusula não alcançará empregado pertencente a **categoria profissional diferenciada ou que esteja submetido à representação de sindicato específico**, quando, após análise do respectivo enquadramento sindical, ficar juridicamente caracterizada a representação por entidade sindical diversa.

Parágrafo 6º. A simples denominação ou alteração da nomenclatura de cargo ou função pela EMPREGADORA não será suficiente, por si só, para afastar a representação sindical do SEESSA, devendo ser consideradas, para fins de enquadramento, a atividade preponderante da EMPREGADORA, as atribuições efetivamente desempenhadas pelo empregado e a existência ou não de representação sindical específica aplicável ao caso.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS PENALIDADES - DO DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO - DEVERES DAS P

É dever das partes, EMPRESA e SINDICATO PROFISSIONAL, bem como trabalhadores e empregadores, cumprirem e fazerem cumprir os dispositivos contidos no presente Acordo.

Parágrafo Único – O descumprimento de cláusula deste Acordo Coletivo 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 ao empregado. Se o descumprimento for por parte do empregado, a este será aplicado multa de 10% (dez por cento) sobre o salário base em favor da empresa.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS:

I - As partes comprometem-se a cumprir fielmente o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

II - Fica eleita a Justiça do Trabalho para processar e julgar as questões entre empregado e empregador no cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho e o Poder Judiciário nas questões entre Sindicato Profissional e Instituições Filantrópicas de Saúde.

III - O presente Acordo Coletivo 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

JOAO PEDRO DOS SANTOS PEREIRA
DIRETOR
FUNDACAO UNIVERSITARIA EVANGELICA

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.