CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00418/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/11/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063524/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.224375/2026-48
DATA DO PROTOCOLO: 20/10/2026

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 DOS LABORATORIOS DE ANALISES E BANCOS DE SANGUE NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 02.646.185/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FREDERICO CAETANO RESENDE;

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 2025 a 30 de abril de 2027 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 em Laboratórios de Análises e Pesquisas Clínicas, Laboratórios de Anatomia Patológica e Bancos de Sangue** , 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: 01/05/2025 a 30/04/2026.

Secretária /Recepcionista.....	R$ 1.632,00
Serviços gerais *.....	R$ 1.632,00
Flebotomista/Coletor.....	R$ 1.680,00
Administrativo	R$ 1.646,46
Auxiliar de laboratório (para 24 horas semanais).....	R$ 1.585,95

Auxiliar de laboratório (para 44 horas semanais)	R$ 2.211,14
Técnico em laboratório (para 24 horas semanais).....	R$ 1.724,08
Técnico em laboratório (para 44 horas semanais).....	R$ 2.585,54
Guardas e Porteiros.....	R$ 1.674,50
Motorista.....	R$ 1.653,59

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

Parágrafo Primeiro - Ficam excluídos desta Convenção Coletiva de Trabalho, os profissionais que tenham 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 da presente Convenção Coletivo de Trabalho 2025-2027;

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;

Parágrafo Quarto – Fica garantido ao empregado a irredutibilidade salarial. (o empregado não poderá sofrer majoração da carga horária sem ajustar o salário na mesma proporcionalidade);

Parágrafo Quinto – Caso ocorra dos pisos salariais descritos na cláusula terceira ficar abaixo do salário-mínimo a partir de 01/01/2026 o piso salarial será reajustado mantendo-se a proporcionalidade em relação ao valor do salário-mínimo.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DOS REAJUSTES:

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026.

Será concedido aos empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho um reajuste de 4% (quatro por cento), incidentes sobre os salários vigentes em 1º/11/2024 a vigorar a partir de 1º/05/2025;

Parágrafo Primeiro - 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 a 44h/semana;

Parágrafo Segundo - Para o empregado que for admitido após a data-base **de 2024**, o percentual de reajuste do salário será proporcional ao número de meses trabalhados, resguardada a isonomia salarial.

Parágrafo Terceiro – Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais referentes ao período de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025.

Parágrafo Quarto - As diferenças salariais decorrentes do presente reajuste salarial, relativas as competências de maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro e novembro de 2025 serão pagas em até 4 (quatro) parcelas, a título de ABONO INDENIZATÓRIO, a partir da competência dezembro/2025.

Parágrafo Quinto - Os empregados admitidos a partir da data-base de maio de 2025 da presente Convenção Coletiva de Trabalho não farão jus a qualquer reajuste salarial decorrente do presente instrumento coletivo, uma vez que seus salários de admissão já foram fixados considerando as condições econômicas vigentes após a data-base.

Parágrafo Sexto - Para os empregados admitidos no período de até 12 (doze) meses anteriores à data-base, o reajuste salarial será aplicado de forma proporcional, considerando-se 1/12 (um doze avos) do percentual total por mês completo trabalhado, sendo que apenas farão jus ao reajuste integral aqueles empregados admitidos há 12 (doze) meses ou mais da data-base. Para fins de cálculo, considera-se mês completo de trabalho aquele igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês de admissão.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DOS RECIBOS SALARIAIS E DOS DESCONTOS:

Recebimento de comprovantes de pagamento percebido, discriminando os valores dos salários, horas extras, gratificações, assiduidade, insalubridade, prêmio de incentivo mensal, adicional noturno, triênio e qüinqüênio – quando devidos, e descontos sofridos, inclusive os decorrentes de danos causados;

Parágrafo Primeiro - 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;

Parágrafo Segundo - 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% (cinqüenta por cento) do 13.º salário após o 10.º (décimo) dia do retorno das férias, podendo tal adiantamento ter o valor compensado na quitação final do 13.º salário ou no recibo de quitação, por ocasião do desligamento da empresa.

Parágrafo Único - Faculta às empresas filiadas ao SINDILABS-GO e em dia com suas obrigações com o sindicato, o parcelamento do 13º salário, anualmente, com pagamentos de no mínimo 1/12 avos, destacados na folha de pagamento, devendo a quitação ocorrer até o dia 20 de dezembro de cada ano.

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:

Para o empregado que venha completar, em uma mesma empresa:

I – 03 (três) anos de serviços, ser-lhe-á pago mensalmente o valor de 3% (três por cento) do salário base;

II – 05 (cinco) anos de serviços, ser-lhe-á pago mensalmente o quinquênio no valor de 5% (cinco por cento) do salário base;

Parágrafo Primeiro - Até 05 (cinco) anos de serviço os adicionais de triênio e o quinquênio não são cumulativos.

Parágrafo Segundo – Após o recebimento do quinquênio, não será devido pelas empresas ao empregado nenhum outro percentual de gratificação de permanência, independentemente, do período de prestação de serviço na mesma empresa.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - PRÊMIO DE INCENTIVO:

PARA A CATEGORIA: 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 (um) dia e 1/2 (meio) do seu salário base.**

CLÁUSULA DÉCIMA - DA ASSIDUIDADE:

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2027, fazem jus ao recebimento de Adicional de Assiduidade no valor de 2% (dois por cento) do seu salário base. Não perderá a condição de assíduo as faltas devidamente justificadas na lei, atestados médicos e as abonadas pela empresa, sendo observada a tolerância total máxima de trinta (30) minutos de atraso mensal.

Parágrafo Único - O pagamento do prêmio de incentivo mensal descrito na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2027, quanto da Assiduidade prevista nesta clausula, não excluirá o direito de recebimento de ambos concomitantemente.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE MERCADO:

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2027, fazem jus ao recebimento de vale mercado mensal no valor total de R$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco reais).

Parágrafo Primeiro - Para ter direito ao benefício o empregado não poderá ter falta ao trabalho, sem a devida justificativa durante o mês.

Parágrafo Segundo - A empresa descontará 1/30 avos do valor do vale alimentação para cada dia de falta injustificada.

Parágrafo Terceiro – O vale mercado deverá ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo Quarto - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador poderá descontar do empregado, no termo de rescisão, o valor correspondente aos créditos do benefício de vale-alimentação eventualmente disponibilizados e ainda não utilizados até a data do desligamento, bem como quaisquer valores antecipados a esse título relativos ao mês em curso.

Parágrafo Quinto – Caso o benefício seja pago por meio de cartão eletrônico ou similar, o empregado autoriza, desde já, a compensação dos valores creditados e não utilizados mediante desconto no acerto rescisório, ou, se inviável tecnicamente, o estorno junto à operadora do benefício.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO CRECHE:

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

Parágrafo Primeiro -Será pago a empregada, por filho menor sob sua guarda, na faixa etária compreendida entre 06 (seis) meses até o final do ano letivo em que a criança complete 07 (sete) anos, desde que feita à inscrição do dependente e comprovada sua matrícula até o 2º ano do ensino fundamental.

Parágrafo Segundo - As condições das vantagens contidas nesta cláusula atendem ao disposto nos artigos 2º, 3º e 4º da Lei 14.457/2022, para todas as empregadas que possuam filhos com até 6 (seis) anos de idade, ficando desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos das empregadas no período da amamentação, conforme previsto em lei.

Parágrafo Terceiro - O referido reembolso será devido para as empregadas que receberem o salário mensal inferior ao teto do INSS vigente, que corresponde a R$7.087,22 (sete mil reais e oitenta e sete reais e vinte e dois centavos).

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

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO PARA ASSISTÊNCIA ODONTOLOGICA:

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) mensal, por empregado. Sendo que os valores serão repassados diretamente para a operadora conveniada com o sindicato convenente, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL:

As Entidades Convenentes 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.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, 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 10/12/2025, o valor total de R$ 25,00 (vinte e cinco reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website 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 retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

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

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração

em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

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 (ultratividade), 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 e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
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			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
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		FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA

		DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS. 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 CONVENENTES, BASTANDO ENCAMINHAR OS EXAMES EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE.
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	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. 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 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.

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 7.º (sétimo) dia corrido imediato ao término do aviso, quando trabalhado ou findo antecipadamente, e 7 (sete) dias corrido imediato, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, devendo a empresa colocar no verso do aviso prévio o dia, mês e hora para acerto da rescisão, bem como o local em que será feita a quitação da rescisão.

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

IV - Na ocorrência de dispensa sem justa causa ou a pedido e nos casos em que o empregador utilize seu direito de exigir o cumprimento do aviso, tendo o empregado conseguido novo emprego devidamente comprovado, ser-lhe-á dispensado o restante do cumprimento, sem nenhum ônus para o empregado e empregador.

V – O pagamento do acerto rescisório deverá ser feito através de moeda corrente, no ato da homologação. Caso faça necessário poderá o Empregador optar em depositar o valor integral do acerto rescisório em conta de titularidade do empregado, sendo observada a data limite para o acerto conforme o item II desta cláusula. Nesta hipótese deverá o empregador e empregado apresentar comprovante de depósito e extrato bancário, respectivamente.

VI – As rescisões contratuais de empregados da área de saúde privada e filantrópica com mais de 01 (um) ano, na mesma empresa, serão homologadas pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Anápolis com Extensão de Base;

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

VIII – O Empregador deverá agendar o acerto rescisório junto ao Sindicato Laboral, pelo telefone (62) 3321-0953, devendo na data agendada, apresentar os documentos obrigatórios abaixo relacionados:

- Cópia do Aviso Prévio;

- 05 vias de TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) no caso de demissão sem justa causa e 03 vias quando a pedido do empregado;

- Exame Demissional;

- Extrato Analítico do FGTS, GRRF (Guia de pagamento da multa de 40%), Demonstrativo e Chave de Conectividade;

- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;

- PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciária;

- SD – Guia de Requerimento ao Seguro Desemprego;

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;

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.

XII - A comunicação do estado de gravidez deverá ser feita diretamente no departamento pessoal da empresa, ou ao chefe da área, por escrito mediante recibo;

XIII - Não publicar em redes sociais comentários pejorativos que venham a prejudicar a imagem da empresa perante a sociedade;

XIV - Não fotografar e/ou divulgar imagens de pacientes e do interior das empresas.

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.

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

Parágrafo Segundo - A violação do dever de se ativar utilizando o(s) EPI's isentará 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS DIREITOS:

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

Fica estabelecida a terça-feira de Carnaval como feriado Municipal.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO:

I - As empresas filiadas ao SINDILABS-GO e em dia com suas obrigações com o sindicato fica estabelecida, a critério da empresa, aos empregados maiores (homens e mulheres) a possibilidade de trabalharem em regime de compensação de horário, sem acréscimo de salário, em uma das seguintes jornadas:

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

b) 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.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 02 (dois) dias por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (quatorze) anos de idade, 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 aos Pais de até 03 (dias) dias por semestre, 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 72 (setenta e duas) horas subseqüentes à ausência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS:

As empresas filiadas ao SINDILABS e em dia com suas obrigações com o sindicato ficam autorizadas a utilizar o sistema de compensação de horas extraordinárias, através do Banco de Horas. A compensação, ocorrerá dentro dos 1 (um) ano após ter-se dado o labor em sobrejornada e, em caso de rescisão contratual, o acerto do número de horas pendentes ocorrerá no ato de quitação do termo de rescisão.Observados os requisitos da lei para sua implementação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS:

Nas atividades em que não for possível suspender o trabalho nos feriados civis ou religiosos, em razão das necessidades técnicas do laboratório, as horas trabalhadas nesses dias serão remuneradas em dobro, salvo quando houver a concessão de folga compensatória correspondente ao número de horas trabalhadas.

Parágrafo Único - O disposto no caput não se aplica aos empregados submetidos à jornada 12x36 ou a escalas fixas de plantão, porquanto a compensação de domingos e feriados já está contemplada na própria sistemática da jornada adotada, não sendo devido pagamento em dobro, salvo previsão legal específica ou determinação judicial.

FÉRIAS E LICENÇAS
REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS:

É permitido o fracionamento das férias do empregado em até 3 (três) períodos iguais corridos.

Parágrafo Primeiro - É vedado o início das férias nos dois dias que antecederem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo Segundo – O início das férias deve ser comunicado ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, podendo ser por meio eletrônico, por escrito ou mediante recibo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS REFEIÇÕES:

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

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO UNIFORME:

Recebimento de uniforme, em número de 02 (dois) por ano, gratuitamente, para uso exclusivamente em serviço, obrigando o empregado a zelar dos mesmos, que serão devolvidos no estado em que se encontrarem, no ato da demissão ou dispensa.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

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

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA GARANTIA DOS CIPEIROS:

Concede-se a garantia do artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs, limitado o número máximo de 02 (dois), conforme a ordem e parâmetros estabelecidos pela NR-5.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA LIBERDADE SINDICAL:

As empresas permitirão nos intervalos destinados à alimentação e descanso dos empregados, que pessoas credenciadas pelo Sindicato representativo da categoria profissional ingressem em suas dependências para filiar os empregados, em dia e local previamente comunicado ao empregador, com antecedência mínima de 7 (sete) dias úteis, permitindo a distribuição de circulares que orientem e esclareçam os empregados, vedada a divulgação de matéria político partidária ou ofensiva, desde que não prejudiquem o andamento normal do trabalho.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS INFORMAÇÕES DA EMPRESA:

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

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 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Será devida uma contribuição assistencial de custeio em favor do Sindicato Profissional por todos os empregados da categoria.

Parágrafo Primeiro - Assim, a empresa, descontará na folha de pagamento de todos os empregados da categoria beneficiados pela presente Convenção Coletivo de Trabalho, nos meses: dezembro/2025, abril/2026, agosto/2026, dezembro/2026, fevereiro/27 e abril/27, o valor correspondente de 01 (um) dia da remuneração, conforme aprovação em Assembléia Geral.

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

Parágrafo Quarto - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, terão descontado no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo se o recolhimento até o décimo dia do mês imediato.

Parágrafo Quinto - O empregador, nos termos do § 2º do art. 583 da CLT c/c Precedente Normativo nº 041 do Tribunal Superior do Trabalho, deverá obrigatoriamente, remeter via correio ou e-mail eletrônico: seessaceb@uol.com.br uma via da guia com autenticação mecânica do agente arrecadador com a respectiva lista nominal de empregados que efetuaram a contribuição ao Sindicato profissional, que em seguida procederá em seu Cadastro, a devida anotação de quitação em relação à empresa e caso está não

remeta o comprovante e a relação nominal de empregados, presumir-se-á inadimplente, sujeitando-se a ação judicial de cobrança.

Parágrafo Sexto – Em obediência a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), será garantido o direito de oposição da contribuição Assistencial Negocial, a qual se dará no prazo máximo de 15 dias a contar do Registro da Convenção Coletiva de Trabalho junto ao sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego. Para os empregados cuja residência e local de trabalho seja na cidade de Anápolis – GO, a manifestação da oposição poderá ser feita somente de próprio punho, de forma individual, e protocolada na sede do Sindicato Laboral - SEESSACEB, 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.

Parágrafo Sétimo – 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 15 dias a contar do Registro da Convenção Coletiva de Trabalho, junto ao sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego. Para os empregados que laboram exclusivamente na extensão de a manifestação da oposição poderá ser feita somente de próprio punho, de forma individual, e protocolada via e-mail: 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 e-mail do remetente, por sua vez o empregado deverá entregar essa via impressa ao Departamento Pessoal da Empresa.

Parágrafo Oitava – Não serão aceitas para fins do exercício do direito de oposição, cartas de oposição com dados inconsistentes. Cartas de oposição encaminhadas por escritórios de contabilidade serão consideradas como prática antissindical e, portanto, serão enviadas ao Ministério Público do Trabalho para as providências cabíveis.

Parágrafo Nona – 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. A referida multa será reajustada anualmente no mesmo percentual de negociação do reajuste salarial/pisos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

As empresas alcançadas por esta Convenção, nos termos do artigo 8ª da Constituição Federal e alínea “e” do artigo 513 da CLT, que dispõe ser prerrogativas dos sindicatos impor contribuições a todos àqueles que participem das categorias econômicas, profissionais ou das profissões liberais representadas, ficam obrigadas, para custeio das negociações coletivas de trabalho, a recolher em favor do SINDILABS-GO, com endereço a Rua J-2 Quadra 08 Lote 09 – Setor Jaó – Goiânia/GO - Cep: 74.673-010, uma importância a título de Contribuição Assistencial, conforme deliberação tomada na AGE do dia 07 de outubro de 2025.

Parágrafo Primeiro - O valor da mencionada contribuição será de R$ 70,00 (Setenta reais) por empregado da RE (Relação de Empregados) do mês de novembro/2025, sendo que os valores serão repassados ao Sindicato Patronal até o 01/01/2026, limitado ao valor máximo R$ 15.000,00 (Quinze mil reais);

Parágrafo Segundo - As empresas que não possuírem empregados recolherão o valor mínimo de R$ 70,00 (Sessenta reais), sendo obrigatória a apresentação da RAIS NEGATIVA.

Parágrafo Terceiro - A Contribuição Assistencial de que trata esta cláusula deverá ser recolhida através de guia própria encaminhada pelo SINDILABS-GO ou emitida através do site da entidade www.sindilabs.org.br ou solicitada através de e-mail: sindilabs2018@gmail.com ou ainda pelo telefone: (62) 3223-1493 (Whatsapp);

Parágrafo Quarto - O recolhimento fora do prazo, da contribuição prevista nesta cláusula, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias após o seu vencimento, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária nos termos legais.

Parágrafo Quinto - Excepcionalmente, as empresas poderão abater os valores pagos da Contribuição Sindical 2025 e da Contribuição Confederativa de 2025, no valor desta Contribuição Assistencial de 2025.

Ao usufruir o referido abatimento, informar diretamente no boleto, no campo “desconto” ou informar ao SINDILABS-GO nos contatos acima.

Parágrafo Sexto - Fica garantido às empresas pertencentes à categoria econômica aqui representada, o direito de se oporem à Contribuição Assistencial mencionada no caput desta cláusula, desde que o tenha exercido por escrito, até 15 (quinze) dias antes do vencimento da obrigação, por meio de carta de oposição, através do e-mail: sindilabs2018@gmail.com , a qual deverá constar:

a) o nome, cargo e contatos do remetente;

b) o nome e CNPJ da empresa;

Parágrafo Sétimo – Não serão aceitas para fins do exercício do direito de oposição, cartas de oposição com dados inconsistentes.

Parágrafo Oitavo – Cartas de oposição encaminhadas por escritórios de contabilidade serão consideradas como prática antissindical e, portanto, serão enviadas ao Ministério Público do Trabalho para as providências cabíveis.

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 Federação signatários deste instrumento.

Parágrafo Único - 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 e Trabalho, ou se afastem do movimento coletivo ou sindical.

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 5% (cinco por cento) do salário base do empregado prejudicado, sendo a este devida, ou de 5% (cinco por cento) do valor do menor salário pago a categoria quando prejudicado o Sindicato Profissional, caso em que reverterá o valor da multa. Se o descumprimento for por parte do empregado, a este será aplicado multa de 5% (cinco por cento) sobre o salário base em favor da empresa, ou de 5% (cinco por cento) para o Sindicato Patronal, caso este seja a parte prejudicada.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS:

I - As partes comprometem-se a cumprir fielmente a 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;

III – As dúvidas e impasses referentes a este instrumento, deverão ser tratados previamente pelas entidades convenentes e não havendo entendimento serão levadas ao Poder Judiciário.

IV - A presente Convenção Coletiva de Trabalho, firmado por livre vontade das partes.

V - Apesar de o Acordo Coletivo de Trabalho sobrepor ao disposto na Convenção Coletiva de Trabalho, aquele não abrange a totalidade desta, isto porque, as cláusulas sindicais obrigacionais patronais não são excluídas por meio de Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre empresas e Sindicato Laboral, deve a empresa cumpri-las na integralidade.

}

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

FREDERICO CAETANO RESENDE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS LABORATORIOS DE ANALISES E BANCOS DE SANGUE NO ESTADO DE GOIAS

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.