

MINUTA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2024 a 2026

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ nº 00.015.677/0001-01, neste ato representado por seu Presidente, Sr. GUSTAVO SUZIN CLEMENTE, na forma estatutária, e

SINDICATO DOS ENFERMEIROS DE GOIÁS, CNPJ nº 00.799.189/0001-24, neste ato representado por sua Presidente, ROBERTA RIBEIRO RIOS, na forma estatutária,

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

CONSIDERAÇÕES GERAIS – REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CONSIDERANDO que o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, determina o reconhecimento das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) em razão das entidades sindicais serem as legítimas representantes das categorias patronal e profissional;

CONSIDERANDO a autonomia negocial conferida aos sindicatos pelo inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal c/c artigo 611-A, da CLT, a ponto de se estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado;

CONSIDERANDO as incertezas que vêm sendo geradas por conta da implantação do Piso Nacional da Enfermagem (PNE), que não possibilitam um adequado planejamento das ações pelos estabelecimentos de serviços de saúde e, também, pelos integrantes da categoria profissional;

CONSIDERANDO que o Supremo Tribunal Federal, no âmbito da ADI nº 7222/DF, estabeleceu a competência dos sindicatos para negociarem regionalmente as questões inerentes ao piso nacional da enfermagem, visando evitar demissões, o que compreende inclusive o estabelecimento de regras interpretativas e de implantação do piso nacional da enfermagem;

CONSIDERANDO que a decisão proferida no âmbito da ADI nº 7222/DF, claramente criou duas situações fáticas e jurídicas diversas (celetistas - em geral - e prestadores de serviços privados com atendimentos de, no mínimo, 60% SUS), possibilitando que as negociações igualmente tratassem essas categorias de forma diferenciada;

Os sindicatos convenientes, com fundamento no artigo 611-A da CLT, acordam o seguinte:

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

1.1. As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01 de novembro.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de **Enfermeiros, com abrangência territorial em Acreúna/GO, Adelândia/GO, Água Fria De Goiás/GO, Águas Lindas De Goiás/GO, Aloândia/GO, Alto Horizonte/GO, Alto Paraíso De Goiás/GO, Alvorada Do Norte/GO, Americano Do Brasil/GO, Ananguera/GO, Anicuns/GO, Aparecida De Goiânia/GO, Aparecida Do Rio Doce/GO, Aporé/GO, Araçu/GO, Aragoiânia/GO, Aruanã/GO, Aurilândia/GO, Avelinópolis/GO, Baliza/GO, Barro Alto/GO, Bela Vista De Goiás/GO, Bom Jesus De Goiás/GO, Bonfinópolis/GO, Brazabrantes/GO, Buriti Alegre/GO, Buriti De Goiás/GO, Buritinópolis/GO, Cabeceiras/GO, Cachoeira Alta/GO, Cachoeira De Goiás/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caçu/GO, Caldas Novas/GO, Caldazinha/GO, Campinaçu/GO, Campinorte/GO, Campo Alegre De Goiás/GO, Campos Belos/GO, Campos Verdes/GO, Carmo Do Rio Verde/GO, Castelândia/GO, Catalão/GO, Caturai/GO, Cavalcante/GO, Ceres/GO, Cezarina/GO, Chapadão Do Céu/GO, Colinas Do Sul/GO, Córrego Do Ouro/GO, Corumbaíba/GO, Cristianópolis/GO, Crixás/GO, Cromínia/GO, Cumari/GO, Damianópolis/GO, Damolândia/GO, Davinópolis/GO, Divinópolis De Goiás/GO, Doverlândia/GO, Edealina/GO, Edéia/GO, Estrela Do Norte/GO, Fazenda Nova/GO, Flores De Goiás/GO, Formosa/GO, Formoso/GO, Goiandira/GO, Goianésia/GO, Goiânia/GO, Goianira/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Guapó/GO, Guaraíta/GO, Guarani De Goiás/GO, Guarinos/GO, Heitorai/GO, Hidrolândia/GO, Hidrolina/GO, Iaciara/GO, Inaciolândia/GO, Indiara/GO, Inhumas/GO, Ipameri/GO, Itaguari/GO, Itaguaru/GO, Itajá/GO, Itapaci/GO, Itarumã/GO, Itauçu/GO, Itumbiara/GO, Ivolândia/GO, Jandaia/GO, Jaraguá/GO, Jataí/GO, Jaupaci/GO, Joviânia/GO, Leopoldo De Bulhões/GO, Mairipotaba/GO, Mambai/GO, Mara Rosa/GO, Marzagão/GO, Matrinchã/GO, Maurilândia/GO, Minaçu/GO, Mineiros/GO, Moiporá/GO, Monte Alegre De Goiás/GO, Montividiu Do Norte/GO, Montividiu/GO, Morrinhos/GO, Morro Agudo De Goiás/GO, Mundo Novo/GO, Mutunópolis/GO, Nazário/GO, Nerópolis/GO, Niquelândia/GO, Nova América/GO, Nova Aurora/GO, Nova Crixás/GO, Nova Iguaçu De**

Goiás/GO, Nova Veneza/GO, Novo Planalto/GO, Orizona/GO, Ouvidor/GO, Palestina De Goiás/GO, Palmeiras De Goiás/GO, Palmelo/GO, Palminópolis/GO, Panamá/GO, Paranaiguara/GO, Paraúna/GO, Perolândia/GO, Petrolina De Goiás/GO, Pilar De Goiás/GO, Piracanjuba/GO, Pires Do Rio/GO, Planaltina/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Quirinópolis/GO, Rialma/GO, Rianópolis/GO, Rio Quente/GO, Rio Verde/GO, Rubiataba/GO, Santa Cruz De Goiás/GO, Santa Fé De Goiás/GO, Santa Helena De Goiás/GO, Santa Isabel/GO, Santa Rita Do Araguaia/GO, Santa Tereza De Goiás/GO, Santo Antônio Da Barra/GO, Santo Antônio De Goiás/GO, São Domingos/GO, São João Da Paraúna/GO, São João D'Aliança/GO, São Luiz Do Norte/GO, São Miguel Do Araguaia/GO, São Miguel Do Passa Quatro/GO, São Simão/GO, Senador Canedo/GO, Serranópolis/GO, Silvânia/GO, Simolândia/GO, Sítio D'Abadia/GO, Taquaral De Goiás/GO, Teresina De Goiás/GO, Três Ranchos/GO, Trindade/GO, Trombas/GO, Turvânia/GO, Turvelândia/GO, Uirapuru/GO, Uruaçu/GO, Uruana/GO, Urutaí/GO, Varjão/GO, Vianópolis/GO, Vicentinópolis/GO e Vila Boa/GO.

3. DA IMPLANTAÇÃO DA DIFERENÇA DO PISO DA LEI DA ENFERMAGEM

3.1. Acordamos que os valores do piso salarial dos Enfermeiros estabelecidos pela Lei nº 14.434/2022, serão moduladas conforme ADI nº 7.222/DF, em tramitação no Supremo Tribunal Federal, proporcionando o negociado prevalecendo ao legislado, desde que cumpridos os requisitos condicionantes dispostos em cláusula própria deste instrumento.

3.2. Fica resguardado o direito aos Hospitais filiados ou não que desejarem implantar o piso salarial na íntegra, independente dos termos convencionados.

3.3. O piso salarial dos Enfermeiros é aquele instituído pela Lei nº 14.434/2022, que ainda se encontra pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.222/DF e, para fins de pagamento do piso salarial, exclusivamente para os empregadores que não se enquadrem no conceito de atender mais de 60% (sessenta por cento) dos seus pacientes pelo SUS, os Enfermeiros terão sua remuneração complementada de forma gradativa, conforme discriminado abaixo:

a) Fica concedido o reajuste de 8,60 (oito vírgula sessenta por cento) que incidirá sobre os salários vigentes no mês de outubro de 2024, a vigorar a partir de 01 de novembro de 2024. Referido percentual acordado se refere ao reajuste salarial no período de 01.05.23 a 30.10.24.

b) Nenhum empregador poderá contratar ou remunerar os enfermeiros, com salário base inferior

aos seguintes valores:

I - Jornada de 30:00 (trinta) horas semanais: R\$ 2.575,01 (dois mil quinhentos e setenta e cinco reais e um centavos).

II- Jornada de 36:00 (trinta e seis) horas semanais: R\$ 3.090,01 (três mil noventa reais e um centavo).

III- Jornada de 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais: R\$ 3.776,68 (três mil setecentos e setenta e seis reais e sessenta e oito centavos).

c) Considerando que o Piso Salarial dos Enfermeiros, nos termos do Artigo 15-A, da Lei 14.434/2022, obedecendo a proporcionalidade da carga horária, é de R\$ 3.238,63 (três mil duzentos e trinta e oito reais e sessenta e três centavos) para quem labora 30h00 semanais; R\$ 3.886,63 (três mil oitocentos e oitenta e seis reais e sessenta e três centavos) para quem labora 36h00 semanais e R\$ 4.750,00 (quatro mil setecentos e cinquenta reais) para quem labora 44h00 semanais, os empregadores se comprometem a efetuar o pagamento do Piso Salarial dos Enfermeiros mediante complemento sob a rubrica de abono salarial sub judice, em 03 (três) parcelas, sendo a primeira parcela, correspondente a 34% (trinta e quatro por cento), a ser paga a partir do dia 01.02.25; a segunda parcela, correspondente a 33% (trinta e três por cento), a ser paga a partir do dia 01.05.25 e a terceira parcela, correspondente a 33% (trinta e três por cento), a ser paga a partir do mês de agosto de 2025.

3.4. Fica acordado pelas partes, conforme autorizado pelo STF no julgamento da ADI 7222/DF, que o piso salarial dos enfermeiros instituído pela Lei nº 14.434/22, será implantado pelas empresas privadas mediante a concessão de abono de caráter indenizatório, ou seja, as parcelas previstas na letra “c”, do item 3.3, serão discriminadas nos contracheques sob a rubrica “abono diferença salarial sub judice”, de natureza indenizatória. Ficam os empregadores autorizados a suprimir/reduzir o pagamento de tal verba somente na hipótese de ser declarada a inconstitucionalidade da Lei 14.434/2022, pelo Supremo Tribunal Federal, ou tenha a norma sua vigência suspensa, ou ainda, seja revogada até o fim do julgamento.

3.5. As partes acordam, para fins desta norma, que o piso nacional dos Enfermeiros estipulado pela Lei 14.434/2022, deve ser instituído com base na remuneração global do Enfermeiro, ou seja, para fins de apurar a diferença do piso salarial deverá ser considerado tanto o salário base quanto as demais verbas remuneratórias, exceto os adicionais noturno e de insalubridade, ressalvado entendimento mais benéfico que possa advir de decisão do Supremo Tribunal Federal que será

automaticamente aplicado a esta norma por princípio de igualdade e isonomia ao disposto no item 3.4.

3.6. O parcelamento previsto na letra “c”, do item 3.3, será aplicado sobre a remuneração do Enfermeiro até que atinja o valor do piso salarial instituído pela Lei nº 14.434/2022. Se o piso salarial for atingido antes do término da ocorrência das 3 (três) parcelas do cronograma previsto na letra “c”, do item 3.3, não haverá mais incidência de qualquer diferença previsto nas parcelas subsequentes.

a) Os Enfermeiros que possuem remuneração global superior ao Piso Salarial previsto no Artigo 15-A, da Lei 14.434/2022, tem direito ao reajuste salarial previsto na letra “a” do item 3.3, o qual deverá incidir sobre o salário-base do mês de outubro/2024.

b) Os Enfermeiros cuja remuneração global seja superior aos valores previstos no artigo 15-A da Lei 14.434/2022, não poderão sofrer redução salarial.

c) Fica garantido o reajuste do salário base a partir de 01.11.25, pelo IPCA acumulado no período, ou o índice de 3,5% (três e meio por cento), aplicando o que for menor.

3.7. Não haverá retroatividade no pagamento do piso nacional da enfermagem pelas empresas aos seus profissionais Enfermeiros nos meses anteriores à assinatura deste instrumento coletivo, conforme decisão do STF.

3.8. As partes acordam que não deverão ser consideradas, para fins de implementação do piso salarial acordado nesta norma, verbas que não possuem caráter remuneratório, a exemplo, mas não limitada, ao vale transporte, vale alimentação e vale refeição, com exceção do abono para complementação do piso.

a) O valor abono diferença salarial sub judice, seja qual for a sua modalidade de pagamento, deverá ser considerado no somatório da remuneração para composição da base de cálculo das férias e terço constitucional, décimo terceiro salário e aviso prévio.

b) O valor abono diferença salarial sub judice será devido durante o período de licença maternidade, podendo ser pago juntamente com o salário base. Quando do retorno ao trabalho da empregada, o valor abono salarial sub judice voltará a ser pago sob a rubrica própria, na mesma modalidade em que era pago anteriormente ao afastamento.

3.9. Nos termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI nº 7.222/DF, publicada em 12/07/2023, a implementação da diferença remuneratória resultante do piso salarial

previsto nesta convenção e aos valores atualmente praticados aos Enfermeiros, contratados por entidades privadas que atendam, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de seus pacientes pelo SUS, será devido na extensão do valor disponibilizado a título de “assistência financeira complementar” efetivamente recebido por referidas empresas.

3.10. Fica ajustado entre as partes, nos moldes do decidido pelo STF na ADI nº 7.222/DF, que todas as condições existentes neste instrumento predominam sobre o legislado, passando os itens aqui ajustados vigorando e sendo reconhecido entre as partes.

4. REQUISITOS CONDICIONANTES

4.1. A fruição do direito ao pagamento/implementação do piso nacional da enfermagem conforme item 3.0 ficará condicionado ao cumprimento cumulativo das seguintes condições:

a) A não utilização de mão de obra terceirizada que englobe Enfermeiros por meio de cooperativas de trabalho que paguem a retirada a este profissional com valor inferior ao piso salarial estabelecido em Lei.

b) Cumprimento estrito desta Convenção Coletiva de Trabalho.

4.2. Os empregadores que não cumprirem integralmente os requisitos condicionantes, perderão o direito a desoneração da folha (abono piso salarial sub judice) e deverão implantar imediatamente o piso salarial da enfermagem (Lei nº 14.434/2022) integralmente como salário-base, inclusive retroativamente ao início da infração a este instrumento.

5. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

5.1. O adicional de insalubridade, previsto no Artigo 7º, inciso XXIII da CF, deverá observar o LTCAT (Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho), aplicando-se os percentuais previstos na Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o salário mínimo vigente.

6. DAS GRATIFICAÇÕES

6.1. Fica assegurado aos Enfermeiros gratificação de função no percentual de 10% (dez por cento) sobre o salário base para aqueles que exercem a função de Chefia Geral e ou Responsável Técnico, não cumulativas.

a) Referidas Gratificações, por serem específicas para os Enfermeiros que exercerem as funções de Chefia Geral e ou Responsável Técnico remuneram a maior responsabilidade da função e não

deverão compor a remuneração global para o pagamento do Piso Salarial dos Enfermeiros.

7. REMUNERAÇÃO DO 13º SALÁRIO

7.1. Incidirá na base de cálculo para pagamento do 13º salário os adicionais de insalubridade, adicional noturno e demais gratificações pagas pela empresa. Os valores do adicional noturno, insalubridade; gratificações variáveis e “abono diferença salarial sub judice”, serão pagos considerando a média dos 12 últimos meses de pagamento.

8. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

9. DO CONTROLE DE JORNADAS

9.1. A presente Convenção Coletiva de trabalho faculta a implantação do Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, consoante o disposto no parágrafo 2º, do artigo 74, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como as disposições da Portaria nº 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

9.2. Os empregadores poderão adotar o controle eletrônico de jornada, por meio de ponto eletrônico, biometria (reconhecimento facial e reconhecimento de digitais), marcação por meio de microcomputadores e smartphones, cujos sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

9.3. O Sistema de Ponto adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- a) Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilitar o acesso ao registro mensal da marcação aos empregados independente de solicitação.
- d) Possibilitar a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

10. COMPENSAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS

10.1. Ficam os empregadores autorizados a utilizar o sistema de compensação das horas extraordinárias (banco de horas), sendo que a compensação deverá ocorrer em até 6 (seis) meses após o labor extraordinário, permitida a renovação automaticamente por igual período em caso de silêncio do empregador.

10.2. No final do período de 06 (seis) meses ou em caso de renovação automática que amplie o período para 12 (doze) meses, o saldo do banco de horas deverá ser pago com o acréscimo legal de 50% (cinquenta por cento) sobre o saldo positivo das horas extraordinárias.

10.3. Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário base na data da rescisão. Caso o saldo do banco de horas seja negativo, em face da impossibilidade de compensação, o empregador poderá descontar tais horas das verbas rescisórias.

10.4. O intervalo intrajornada no banco de horas poderá ser reduzido a 30 (trinta) minutos, com o devido lançamento do restante do período no banco de horas, conforme inteligência do artigo 611-A, da CLT.

10.5. A compensação de horário semanal para os empregados que cumprem jornada de 44h00min (quarenta e quatro horas) semanais e não laboram aos sábados, deverá ser ajustado em acordo individual, sendo desnecessária a instituição de banco de horas, desde que haja mútua anuência.

10.6. A presente compensação não abrangerá os empregados já admitidos que por permissão do estabelecimento de serviço de saúde não trabalhem aos sábados, sem regime de compensação.

11. AUSÊNCIAS ABONADAS

11.1. Os Enfermeiros poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

- a) 04 (quatro) dias consecutivos, por motivos de falecimento de cônjuge ou companheiro (com a devida comprovação legal); ascendente (pai e mãe) e descende (filhos), inclusive nas relações homoafetivas (Com a devida comprovação legal)
- b) 03 (três) dias consecutivos por motivo de casamento.
- c) Ausência remunerada ao profissional da enfermagem que levar o filho menor de 14 (quatorze)

anos ao médico por até 02 (duas) vezes por semestre, não cumulativa.

11.2. A ausência prevista na alínea "c" deverá ocorrer somente pelo período necessário ao atendimento médico do menor, mediante comprovação/entrega do Atestado de Acompanhamento contendo: (i) Data; (ii) Local da Consulta e (iii) Tempo de Consulta.

11.3. Caso haja necessidade de internação do filho menor de 14 (quatorze) anos, devidamente comprovada pelo médico e entrega da documentação probatória ao(a) empregador(a), a liberação remunerada será permitida por até 02 (dois) dias consecutivos por semestre.

12. DA JORNADA DE TRABALHO

12.1. As empresas poderão implementar plantões de 12 (doze) horas diárias de trabalho, denominada “escala 12x36”, seguido de 36 (trinta e seis) horas de descanso, ficando garantido, ao empregado que prestar a jornada prevista nesta cláusula, o intervalo para descanso e alimentação de, no mínimo, 01 (uma) hora, sendo que este período será computado na jornada de trabalho, sendo facultativo a assinalação do registro do ponto do intervalo para repouso e alimentação.

12.2. Exclusivamente para os empregadores que não se enquadram no critério de atendimento de mais de 60% (sessenta por cento) dos seus pacientes pelo SUS e que preencham todos os requisitos do item 4, desta CCT, para fins do pagamento do piso salarial, será devido aos Enfermeiros os valores discriminados no item 3.3, letra “c”.

12.3. O aviso prévio concedido aos empregados que trabalharem em escala inferior a 44 (quarenta e quatro) horas será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.

12.4. Os horários iniciais e finais para início e término da jornada de trabalho, poderão ser alterados desde que não alterem a carga horária diária de trabalho.

12.5. Os empregados nesta escala, poderão realizar trocas de plantão desde que, haja entre um plantão e outro, um intervalo de 11 (onze) horas de descanso.

12.6. Os empregadores poderão adotar a jornada de trabalho denominada 6x1, reduzindo a jornada diária para 06h00min (seis) horas, mediante compensação do período em uma jornada/dia por semana de 12h00min (doze) horas de trabalho.

13. TROCA DE PLANTÕES

13.1. Fica garantido aos profissionais Enfermeiros efetuarem, entre profissionais que compõem o mesmo departamento e turno, a troca de até 02 (dois) plantões por mês. A troca dependerá de prévia comunicação ao setor competente mediante aprovação por escrito do responsável pelo setor, além da concordância dos profissionais envolvidos, mediante entrega da comunicação/solicitação conjunta.

- a) As trocas dos plantões não poderão resultar em jornada extraordinária, devendo obrigatoriamente serem compensadas dentro da mesma competência/mês;
- b) A autorização desse benefício não contemplará aos envolvidos qualquer direito de pleitear em juízo ou fora dele o descumprimento do intervalo interjornada mínimo de 36 (trinta e seis) horas, face a concessão da “troca” ser de interesse exclusivo dos(as) empregados(as), ficando desde já convencionado que, nenhuma sanção/penalidade/condenação sobrevirá aos empregadores, inclusive em eventual fiscalização de Auditores Fiscais vinculados às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego ou atuação do Ministério Público do Trabalho;
- c) O formulário da troca deverá conter os seguintes dados: (i) data do plantão; (ii) data da compensação do plantão; (iii) nome dos(as) empregados(as) envolvidos(as); (iv) assinatura/rubrica dos(as) empregados(as) envolvidos(as) e (v) campo para assinatura do responsável do setor.

14. ALIMENTAÇÃO

14.1. Fica assegurado aos profissionais Enfermeiros que laborarem na jornada de trabalho de 12x36, o fornecimento de almoço e lanche da tarde, para o turno diurno, e jantar e ceia, para o turno noturno, que será usufruído em 02 (dois) períodos concedidos pelo empregador para essa finalidade.

14.2. A concessão da alimentação não se constituirá em salário “*in natura*”, podendo o desconto ser feito direto na folha de pagamento.

14.3. Fica autorizado os empregadores optarem pelo fornecimento de ticket (vale refeição/alimentação) para os profissionais Enfermeiros que laboram em qualquer jornada.

15. ADICIONAL NOTURNO

15.1. A hora de trabalho realizada das 22h00min (vinte duas horas) às 05h00min (cinco horas), será remunerada com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna efetivamente

trabalhada no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia, às 5 (cinco) horas do dia seguinte.

16. AUXÍLIO CRECHE

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

16.2. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a descanso especial, podendo optar entre dois descansos de meia hora ou um descanso corrido de uma hora, podendo inclusive ser ao início ou ao final da jornada de trabalho.

17. DOS DIREITOS GERAIS DOS TRABALHADORES

17.1 Constituem direitos dos empregados, além dos previstos em Lei e Regulamento Interno dos estabelecimentos de serviços de saúde, os seguintes:

- a) Abono de falta com o conseqüente pagamento das horas necessárias à realização de provas aos inscritos em concursos de vestibulares, devendo o interessado comunicar ao estabelecimento de serviço de saúde, com antecedência mínima de 72h00min (setenta e duas horas), mediante comunicação por escrito, sob pena das horas serem descontadas;
- b) Receber do empregador 02 (dois) uniformes completos durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para uso exclusivo no local de trabalho em serviço, obrigando o empregado pela sua conservação e manutenção. Os uniformes deverão ser devolvidos no estado em que se encontrarem no ato da demissão ou dispensa. Deverá o empregador colher recibo de entrega dos uniformes;
- c) No caso de dispensa por justa causa, o empregador deverá fornecer ao empregado, comunicado de dispensa detalhando os motivos que provocaram a aplicação da medida, sob pena de converter-se em demissão sem justa causa.
- d) Fica vedado o direito da manutenção do cumprimento do aviso, se o empregado não estiver efetivamente trabalhado (cumprimento de aviso em casa);

- e) Fica garantido o recebimento de 50% (cinquenta por cento) do salário a título de adiantamento do 13º salário após as férias, mediante solicitação por escrito do empregado. A solicitação deverá ser efetuada em até 10 (dez) dias após o retorno das férias. A antecipação importará em compensação do valor no recibo final da quitação do 13º (décimo terceiro) ou no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
- f) O empregado que comprovar a proposta/contratação de contrato de trabalho com outro(a) empregador(a), seja ele pessoa física ou jurídica, poderá ser dispensado do cumprimento do aviso prévio, sem qualquer ônus ao estabelecimento de saúde;
- g) Será destinado local em condições de higiene e descanso aos plantonistas, assegurados os requisitos previstos na Lei 14.602/2023, além de local adequado para realização de suas refeições;
- h) Aos empregados que completarem 10 (dez) anos de trabalho ao mesmo empregador e estiver à 12 (doze) meses de sua aposentadoria, garantir-se-á estabilidade provisória até a sua efetiva aposentadoria;
- i) FÉRIAS - As férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, vedado o início das férias no período igual ou inferior a 02 (dois) dias de antecedência de feriado ou do repouso semanal remunerado;
- j) VALE TRANSPORTE – Será concedido nas condições e limites definidos na Lei nº 7.418/1985, podendo ser convertido em dinheiro e creditado na folha de pagamento do empregado. A contribuição do empregador não terá natureza salarial, nem se incorporará a remuneração para quaisquer efeitos, além de não constituir base de incidência de Contribuição Previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e não se configurar como rendimento tributável do trabalhador. O empregado participará do custo do benefício com o pagamento de até 6% (seis por cento) do valor do seu salário base;
- k) O aviso prévio definido pelo artigo 487 da CLT, constitui-se como o direito do empregado ou empregador sobre a continuidade do trabalho pelo período mínimo de 30 (trinta) dias após a comunicação da rescisão contratual unilateral imotivada. Nesse período, o empregado dispensado optará pela redução de 02 (duas) horas diárias ou redução de 07 (sete) dias integrais. Aos empregados com mais de 01 (um) ano de serviço, adicionar-se-á 03 (três) dias por ano completo de trabalho, até o máximo de 60 (sessenta) dias;

- l) A contagem do prazo do aviso prévio inicia-se a partir do primeiro dia útil (incluindo sábado) seguinte à comunicação por escrito da rescisão unilateral imotivada do contrato de trabalho a outra parte;
- m) Faltar ao trabalho quando o empregador não lhe entregar o vale-transporte no prazo necessário para sua utilização, quando esse for indispensável para sua locomoção ao trabalho. A recusa do empregador em entregar tempestivamente o vale-transporte, constitui falta grave, sob pena de rescisão indireta, nos termos do art. 483 da CLT, salvo em caso de erro de operacionalização do SETRANSP.

18. DOS DEVERES GERAIS DOS TRABALHADORES

18.1. Constituem deveres dos empregados além dos previstos em Lei e Regulamento da Empresa, desde que o Regulamento seja entregue mediante recibo:

- a) Cumprir toda carga horária, estabelecida em Lei e Regulamento da Empresa, Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo;
- b) Tratar diretores, pacientes, acompanhantes e colegas com respeito, educação e urbanidade;
- c) Guardar sigilo de assunto do qual tenha conhecimento, em decorrência de suas atividades funcionais;
- d) Comunicar ao superior hierárquico os fatos que tomar conhecimento - em função de suas atividades - e que constituam desrespeito às normas de serviço;
- e) Não se ausentar de suas funções, sem a prévia permissão de seu superior hierárquico;
- f) Cumprir e fazer cumprir os encargos que lhe forem atribuídos pela direção da empresa;
- g) Zelar bem do material de uso em serviço ou sob sua guarda;
- h) Comparecer para o início da jornada de trabalho devidamente uniformizado(a), se a empresa assim exigir;
- i) Não praticar no recinto da empresa vendas de mercadorias, bingos ou exercitar outras atividades alheias ao seu trabalho;
- j) Não falar ou deliberar pela empresa sem que esteja devidamente autorizado;
- k) A comunicação do estado gravídico deverá ser feita diretamente ao departamento de pessoal da empresa ou superior hierárquico, por escrito mediante recibo;

l) Informar ao empregador, quando solicitado, a existência de outros vínculos de emprego.

19. DAS GRÁVIDAS E LACTANTES

19.1. Nos termos do artigo 394-A da CLT, a Enfermeira gestante ou lactante será afastada do trabalho em ambiente insalubre ou transferida para ambiente salubre, sem prejuízo de sua remuneração, incluindo-se o valor do adicional de insalubridade.

19.2. O período da lactação ocorrerá a partir do 01º (primeiro) dia do nascimento até a criança completar 06 (seis) meses de idade.

19.3. A Enfermeira gestante deverá apresentar relatório médico ou documento oficial condizente, sob pena da empresa não reconhecer a gestação, devendo essa informação ser encaminhada imediatamente após o conhecimento do estado gravídico.

19.4. As Enfermeiras que forem remanejadas para laborar em local salubre farão jus ao pagamento do adicional de insalubridade, utilizando-se a rubrica no contracheque “INSALUBRIDADE CCT GESTANTE”.

20. DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

20.1. Quando solicitado pelo empregado, a homologação da rescisão contratual dos Enfermeiros que tenham mais de 12 (doze) meses de trabalho, será realizada no Sindicato dos Enfermeiros de Goiás, órgão representativo dos Enfermeiros.

a) Os empregados não filiados e não contribuintes com a Contribuição Assistencial, que desejarem homologar a rescisão do seu contrato de trabalho no SIEG deverão autorizar o empregador a descontar das verbas rescisórias, e repassar ao SIEG, a taxa de homologação no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais).

b) São documentos necessários para homologação das rescisões de contratos de trabalhos os previstos na Instrução Normativa da SRT MTE 3/2002, com as alterações da Instrução Normativa nº 04 de 08.12.2006, bem como das alterações inseridas pela Instrução Normativa SRT nº 15 de 14.07.2010.

c) O pagamento das verbas rescisórias dar-se-á no prazo estabelecido no Artigo 477, parágrafo 6º da CLT, sob pena de ser aplicada a multa prevista no parágrafo 8º do mesmo diploma legal.

21. MENSALIDADE ASSOCIATIVA

21.1. Os empregadores descontarão dos salários de seus empregados/enfermeiros, sindicalizados, o percentual de 01% (um por cento) do salário base, a título de Mensalidade Associativa.

a) O total correspondente ao desconto deve ser pago em guia própria do Sindicato, sob pena de multa de 2% (dois por cento) e juro de 1% (um por cento) ao mês após o vencimento.

22. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

22.1. Os empregadores efetuarão o recolhimento de Contribuição Assistencial dos Enfermeiros não sindicalizados ao SIEG, no percentual de 06% (seis por cento) sobre o salário base, a serem pagas em 03 (três) parcelas de 02% (dois por cento) do salário base cada, nos meses de dezembro de 2024, janeiro/2025 e fevereiro/2025, a título de Contribuição Assistencial.

a) Os enfermeiros sindicalizados ao SIEG estão isentos do pagamento da Contribuição Assistencial.

b) O total correspondente ao desconto deve ser pago em guia própria do Sindicato, sob pena de multa de 2% (dois por cento) e juro de 1% (um por cento) ao mês após o vencimento.

23. DO DIREITO DE OPOSIÇÃO

23.1. O Enfermeiro **NÃO FILIADO AO SIEG** terá até 10 (dez) dias após o desconto da primeira parcela da Contribuição Assistencial para, de forma individual e presencial, apresentar ao SIEG Carta de Oposição ao desconto.

a) A empresa se compromete a encaminhar ao Sindicato profissional a relação de todos os Enfermeiros sindicalizados, no prazo de 10 (dez) dias após a efetivação do desconto das Contribuições.

24. QUADRO DE AVISOS

24.1. Garante-se ao Sindicato dos Enfermeiros a utilização do quadro de aviso das Empresas, para fixação de assuntos sindicais de interesse da categoria profissional.

25. APLICAÇÃO

25.1. O presente instrumento aplica-se às relações de trabalhos existentes ou supervenientes entre os profissionais Enfermeiros e os Estabelecimentos pertencentes à base do SINDHOESG,

resguardadas a exceção aqueles que atendam mais de 60% (sessenta por cento) dos seus pacientes pelo SUS.

25.2. O artigo 3º do Estatuto do SINDHOESG tem como base territorial o Estado de Goiás, exceto os municípios de: Anápolis; Iporá; Caiapônia; Piranhas; Arenópolis; Amarinópolis; Israelândia; São Luiz dos Montes Belos; Firminópolis; Aragarças; Montes Claros; Araguapaz; Britânia; Goiás; Itaberaí; Itapuranga; Jussara; Mossâmedes; Mozarlândia; Novo Brasil e Sanclerlândia.

26. DO CUMPRIMENTO DESTE INSTRUMENTO COLETIVO

26.1. As partes se comprometem em orientar o fiel cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

26.2. O não cumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento implicará em multa de 5% (cinco por cento) da remuneração bruta de cada empregado afetado em favor do Sindicato obreiro, calculados sobre a maior remuneração do Empregado ou 5% (cinco por cento) para o(a) empregador(a), caso seja prejudicado(a).

26.3. Os casos omitidos, por esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão resolvidos pela CLT, Constituição Federal e demais Leis.

Goiânia (GO), 21 de novembro de 2024.

GUSTAVO SUZIN CLEMENTE

Presidente SINDHOESG

Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado de Goiás

ROBERTA RIBEIRO RIOS

Presidente SIEG

Sindicato dos Enfermeiros de Goiás

João Bosco Luz de Moraes

OAB/GO 14.153

Maria da Conceição Machado

OAB/GO 6.817