

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2024 a 2026

SINDICATO DE ENFERMAGEM DO ESTADO DE GOIÁS, CNPJ nº 86.689.239/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ELCIONE GOLÇALVES GUIMARÃES, e

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIOS DE SAUDE NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ nº 00.015.677/0001-01, neste ato representado por seu Presidente, Dr. VALNEY LUIZ DA ROCHA,

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

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 e artigo 611-A da CLT, a ponto de se estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado;

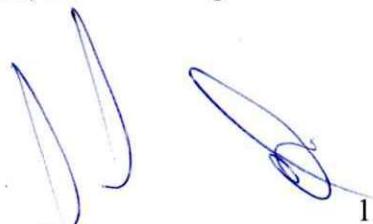
CONSIDERANDO as incertezas que vêm sendo geradas por conta da implantação do Piso Nacional da Enfermagem (PNE), que não possibilitam um adequado planejamento das ações pelos estabelecimentos de serviços de saúde e, também, pelos integrantes da categoria profissional;

CONSIDERANDO que o Supremo Tribunal Federal, no âmbito da ADI 7222 estabeleceu a competência dos Sindicatos de negociarem regionalmente as questões inerentes ao PNE, visando evitar demissões, o que compreende inclusive o estabelecimento de regras interpretativas e de implantação do PNE;

CONSIDERANDO que a decisão proferida no âmbito da ADI 7222 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 tratassesem 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

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

2. ABRANGÊNCIA

2.1. A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos e Auxiliares de Enfermagem, 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, Anhanguera/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, Heitoraí/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**

2
C

Rio/GO, Planaltina/GO, Pontalina/GO, Porangatu/GO, Portelândia/GO, Posse/GO, Quirinópolis/GO, Rialma/GO, Rianápolis/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, Urutai/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 dos pisos das categorias dos auxiliares e técnicos de enfermagem na Lei 14.434/2022 serão moduladas conforme ADI 7222, 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 técnicos e auxiliares de enfermagem é aquele instituído pela Lei 14.434/2022, que ainda se encontra pendente de julgamento 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 auxiliares e técnicos em enfermagem terão sua remuneração complementada de forma gradativa, conforme cronograma abaixo apresentado:

Escalonamento e Metodologia de Cálculo e Implementação do Piso	Mês de Competência
1^a PARCELA: 50% (cinquenta por cento) a ser calculado sobre a diferença obtida entre a remuneração efetivamente paga no mês e o piso estabelecido pela Lei 14.434/2022.	Abril de 2024 a agosto de 2024
2^a PARCELA: 75% (setenta e cinco por cento) a ser calculado sobre a diferença obtida entre a remuneração efetivamente paga no mês e o piso estabelecido pela Lei	Setembro de 2024 a fevereiro de 2025

14.434/2022.	
3^a PARCELA: 100% (cem por cento) a ser calculado sobre a diferença obtida entre a remuneração efetivamente paga no mês e o piso estabelecido pela Lei 14.434/2022.	Março de 2025

3.4. Fica acordado pelas partes, conforme autorizado pelo STF no julgamento da ADI 7222/DF, que o piso da enfermagem instituído pela Lei 14.434/22 será implantado pelas empresas privadas mediante a concessão de abono de caráter indenizatório, ou seja, as parcelas previstas no quadro do item 3.3 desta clausula serão discriminadas nos contracheques sob a rubrica “abono diferença salarial sub judice”, de natureza indenizatória, porém com incidência para pagamento das verbas previstas nos itens 3.10 e 3.11. Ficam os empregadores autorizados a suprimir o pagamento de tal verba, caso, por qualquer motivo, venha a ser declarada pelo Supremo Tribunal Federal a constitucionalidade da Lei 14.434/2022 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 da enfermagem estipulado pela Lei 14.434/2022, deve ser instituído com base na remuneração global do auxiliar e do técnico em enfermagem, 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. A utilização do conceito de remuneração estabelecida no item 3.8 não será considerada para efeito de isonomia salarial entre os auxiliares e técnicos em enfermagem, uma vez que sua concessão ao longo do período pretérito do vínculo empregatício se deu para fins de recomposição salarial.

3.7. O parcelamento previsto no item 3.3, acima, será aplicado sobre a remuneração do auxiliar e técnico em enfermagem até que atinja o valor do piso salarial instituído pela Lei 14.434/2022, antes do término da ocorrência das 3 (três) parcelas do cronograma elencadas no quadro previsto no item 3.3, não haverá mais incidência de qualquer diferença previsto nas parcelas subsequentes.

3.8. Fica garantido o reajuste a partir de 1º de abril 2025, pelo IPCA acumulado no período, ou o índice de 3,5% (três e meio por cento), aplicando o que for menor.

4

3.9. Não haverá retroatividade no pagamento do piso nacional da enfermagem pelas empresas aos seus auxiliares e técnicos em enfermagem nos meses anteriores à assinatura deste instrumento coletivo conforme decisão do STF.

3.10. 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.

3.11. 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 acerto rescisório, incluindo o aviso prévio.

3.12. 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 diferença salarial sub judice voltará a ser pago sob rubrica própria, na mesma modalidade em que era pago anteriormente ao afastamento.

3.13. Nos termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI 7222, publicada em 12/07/2023, a implementação da diferença remuneratória resultante do piso salarial previsto nesta convenção e aos valores atualmente praticados aos Técnicos e Auxiliares de Enfermagem, 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.

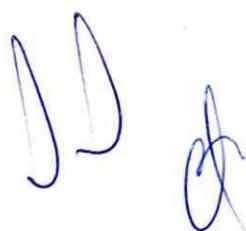
3.14. Fica ajustado entre as partes, nos moldes do decidido pelo SFT na ADI 7.222/DF, que todas as condições existentes neste instrumento predominam sobre o legislado, passando os itens aqui ajustados vigorando e sendo reconhecido entre as partes.

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 técnicos e auxiliares de enfermagem 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 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. REMUNERAÇÃO DO 13º SALÁRIO

6.1. 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, e demais gratificações variáveis, serão pagos considerando a média 12 últimos meses de pagamento.

7. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

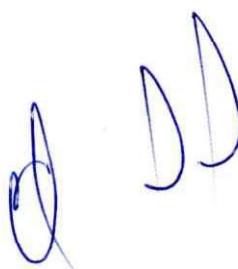
7.1. Em qualquer substituição interna, de um Auxiliar ou Técnico de Enfermagem por outro, o substituto deverá receber os mesmos benefícios do substituído, enquanto perdurar a substituição.

8. DO CONTROLE DE JORNADAS

8.1. 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 e bem como as disposições da Portaria nº 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

8.2. 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.



8.3. 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.

9. COMPENSAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS

9.1. 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(a) empregador(a).

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

9.3. 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(a) empregador(a) poderá descontar tais horas das verbas rescisórias.

9.4. 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.

9.5. 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 anuênciа.

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

10. AUSENCIAS ABONADAS

10.1. Os Auxiliares e Técnicos 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 descendente (filhos), inclusive nas relações homoafetivas (Com a devida comprovação legal)
- b) 03 (três) dias consecutivos por motivo de casamento.
- c) Ausência remunerada ao auxiliar ou técnico de enfermagem que levar o filho menor de 14 (quatorze) anos ao médico por até 02 (duas) vezes no semestre por semestre, não cumulativa.

10.2. 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.

10.3. 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.

11. DA JORNADA DE TRABALHO

11.1. 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.

11.2. O empregado que for contratado no regime dessa escala especial e faltar, terá descontado apenas o dia da falta.

11.3. 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 conforme o disposto no item 3.3, será devido ao empregado os valores abaixo discriminados, de acordo com a jornada de trabalho:

Técnicos em Enfermagem

Jornada de 44 horas (divisor 220)	R\$ 3.325,00 mensais
Jornada de 12x36 horas (divisor 180)	R\$ 2.720,45 mensais
Jornada de 30 horas (divisor 150)	R\$ 2.267,04 mensais

Auxiliar de Enfermagem

Jornada de 44 horas (divisor 220)	R\$ 2.375,00 mensais
Jornada de 12x36 horas (divisor 180)	R\$ 1.943,18 mensais
Jornada de 30 horas (divisor 150)	R\$ 1.619,32 mensais

11.3. 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.

11.4. 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.

11.5. 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.

11.6. 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.

12. TROCA DE PLANTÕES

12.1. Fica garantido aos Técnicos de Enfermagem e Auxiliares, 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.

13. ALIMENTAÇÃO

13.1. Fica assegurado aos Técnicos e Auxiliares em Enfermagem 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.

13.2. A concessão da alimentação não se constituirá em salário "in natura", podendo o desconto ser feito direto na folha de pagamento.

13.3. Fica autorizado os empregadores optarem pelo fornecimento de ticket (vale refeição/alimentação) para os auxiliares e técnicos de enfermagem que laboram em qualquer jornada.

14. ADICIONAL NOTURNO

14.1. A hora de trabalho realizada das 22h00min (vinte duas horas) às 05h00min (cinco horas), será remunerado 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.

15. AUXÍLIO CRECHE

15.1. 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.

15.2. 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.

16. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

16.1. As rescisões de empregados estáveis ou com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, poderão ser homologadas Sindicato de Enfermagem do Estado de Goiás (SIENF-GO).

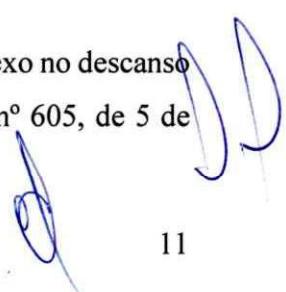
16.2. Nos termos da Portaria nº 671/2021 do MTP, Art. 312. “Considera-se fraudulenta a rescisão seguida de nova recontratação ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.”

16.3. As rescisões serão agendadas por meio eletrônico, com hora marcada, através do endereço: sienfgo@gmail.com.

16.4. Os documentos necessários à assistência à rescisão contratual são:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em 4 (quatro) vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas, ou comprovante de atualização na CTPS virtual;
- c) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
- d) Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- e) Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro-desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- f) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou periódico, quando no prazo de validade;
- g) - Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
- h) Prova bancária de quitação, quando for o caso.

16.5. No demonstrativo de médias de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas “a” e “b” do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.



16.6. Quando a rescisão decorrer de adesão a Plano de Demissão Voluntária ou quando se tratar de empregado aposentado, é dispensada a apresentação de CD ou Requerimento de Seguro-Desemprego.

16.7. Os empregadores representados pelo sindicato patronal, no ato da demissão, quanto optarem pela homologação na sede do sindicato dos empregados, ou forem obrigados a fazê-la, deverão fornecer o aviso prévio ao empregado constando: (i) data; (ii) horário da homologação; (iii) endereço do sindicato e (iv) nome e endereço da empresa será realizado o exame médico demissional.

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 consequente 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, sob pena de indenizar pelo não cumprimento destas obrigações;
- 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) Os empregados responsáveis pela féria diária ou que trabalhem diretamente com o recebimento e conferência de valores/caixa do empregador, não serão responsáveis pelo adimplemento de eventuais cheques recebidos sem previsão de fundos, roubados, clonados, exceto no caso de comprovado dolo ou culpa do empregado;
- i) 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;
- j) 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;
- k) 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;
- l) 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;

- m) 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;
- n) 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) É vedado o desconto proveniente de cheques recebidos sem provisão de fundos, salvo se comprovado o ato de improbidade ou o empregado não cumprir o regulamento da empresa.
- m) Informar ao empregador, quando solicitado, a existência de outros vínculos de emprego.

19. OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÕES ENTRE SINDICATO E EMPRESA

19.1. A empresa deverá permitir ao SIENF a realização de campanhas de sindicalização em dia e local previamente comunicado ao empregador, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, sendo vedada a recusa do empregador, salvo por motivo de caso fortuito e força maior, conforme Precedente Normativo nº 91 do TST, “assegura-se o acesso de dirigentes sindicais nas empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva”.

19.2. As empresas cederão locais em seus quadros de avisos a este sindicato, para afixação de cartazes e avisos de interesses da categoria e/ou do sindicato, desde que não afrontem o Regulamento da Empresa.

20. DOS CONVÊNIOS COM DESCONTO EM FOLHA

20.1. A entidade laboral, na qualidade de estipulante de planos de saúde, planos odontológicos, seguro de vida, crédito consignado e outros benefícios negociados em grupo, poderá ofertar aos empregados da empresa acordante, sempre em caráter facultativo ao empregado, que firmará autorização individual de adesão ao benefício mediante ou não desconto em sua folha de pagamento, ficando facultado ao empregador a proceder o referido desconto e repassá-lo ao sindicato que será responsável pelo gerenciamento dos benefícios, sem qualquer cobrança extra despesa.

20.2. Faculta-se ao empregador a assinatura de: termo de adesão, contratos e quaisquer outros compromissos formais para a implementação do pactuado nesta cláusula.

20.3. Será enviado ao empregador até o 20º (vigésimo) dia de cada competência o valor que deverá ser descontado em folha de pagamento do empregado, bem como o boleto para pagamento. O valor será repassado para o sindicato até o 10º (décimo) dia do mês subsequente a retenção o valor descontado, mediante o pagamento do boleto bancário nominal ao sindicato ou a operadora indicada pelo sindicato. Caso o empregado seja desligado antes do pagamento do boleto encaminhado, o empregador comunicará ao sindicato para encaminhar os valores em aberto para



descontá-lo no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, devendo a informação ser enviada em até 10 (dez) dias úteis a contar do comunicado do aviso prévio.

20.4. Durante o contrato de trabalho ou mesmo na rescisão do contrato de trabalho caso o empregado não possua saldo suficiente para o desconto dos valores devidos, o sindicato assumirá a responsabilidade de cobrar extrajudicialmente ou judicialmente esses valores diretamente ao empregado, isentando o empregador de qualquer cobrança referente aos benefícios contratados.

21. TAXA NEGOCIAL

21.1. Em conformidade com o disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal e considerando que a Assembleia regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuições destinadas ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre: (i) valor; (ii) forma de desconto; (iii) finalidade e (iv) destinação da contribuição (artigo 513, e, da CLT), com fundamento na decisão emanada da Assembleia Geral Extraordinária, os empregadores se obrigam a descontar mensalmente de todos os trabalhadores que se beneficiarem da presente Convenção Coletiva, o valor correspondente a R\$35,00 (trinta e cinco reais) mensais a serem repassados a entidade.

21.2. Conforme aprovado em Assembleia da categoria, os trabalhadores NÃO filiados ao sindicato poderão exercer o direito de oposição ao desconto, mediante manifestação escrita e assinada - em qualquer formato - a ser protocolizada na sede do sindicato ou enviada por correio na modalidade Carta Registada (AR) endereçada ao sindicato laboral em até 10 (dez) dias após a homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho. O empregado que se opuser ao pagamento da taxa negocial deverá comunicar a empresa em tempo hábil para que se abstenha de efetuar o desconto e perderá o direito ao reajuste já definido para vigorar a partir de 01 de abril de 2025, podendo negociar livremente seu reajuste diretamente com o empregador.

22.3. Os empregadores que deixarem de efetuar o recolhimento em favor sindicato laboral, responderão pela integridade do valor devido, sem possibilidade de reembolso junto aos empregados. Caso o descumprimento persistir por mais de 30 (trinta) dias após a regular notificação da entidade laboral, incidir-se-á sobre o valor devido: (i) juros de 1% (um por cento) ao mês pela mora; (ii) correção monetária pelo INPC e (iii) multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do débito atualizado, ficando vedado o desconto dos valores aos empregados que não exerceram o direito de oposição, além de 15% (quinze por cento) de honorários advocatícios sobre esse valor em caso de ajuizamento de cobrança judicial.

22.4. As importâncias descontadas serão depositadas pelas empresas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto na folha de pagamento do empregado, mediante transferência bancária de qualquer modalidade direcionada a conta do SIENF:

Caixa Econômica Federal, Agência: 4613, Conta Corrente: 104-8, Operação 003, Nome: SIENF (Sindicato de Enfermagem do Estado de Goiás), CNPJ nº 86.689.239/0001-36.

23. DAS GRÁVIDAS E LACTANTES

23.1. Nos termos do artigo 394-A da CLT, a empregada 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.

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

23.3. A colaboradora 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.

23.4. As empregadas 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”.

24. APLICAÇÃO

24.1. O presente instrumento aplica-se às relações de trabalhos existentes ou supervenientes entre os(as) Técnicos(as) de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem 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.

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

25. DO CUMPRIMENTO DESTE INSTRUMENTO COLETIVO

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



Two handwritten signatures are present in blue ink. The first signature on the left appears to be 'SINDICATO DE ENFERMAGEM DO ESTADO DE GOIÁS'. The second signature on the right appears to be 'SINDICATO NACIONAL DE ENFERMAGEM'.

25.2. 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).

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



VALNEY LUIZ DA ROCHA

Presidente SINDHOESG

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



GLECIONE GONÇALVES GUIMARÃES

Presidente SIENF

Sindicato de Enfermagem do Estado de Goiás

ELIANE CÂNDIDA CASTILHO

Vice-Presidente SIENF

Sindicato de Enfermagem do Estado de Goiás

João Bosco Luz de Moraes

OAB/GO 14.153