

PAUTA PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA OS SINDICATOS PATRONAIS -
2022/2023

Entre as entidades sindicais abaixo indicadas, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, aplicável as/os enfermeiras/os representadas/os pelo Sindicato Suscitante, com data-base em 1º (primeiro) de maio, na base territorial composta pelas cidades constantes de sua carta sindical, para vigorar a partir de 1º (**primeiro**) de maio de 2022, mediante as seguintes cláusulas e condições, que reciprocamente aceitam e outorgam, a saber:

CLÁUSULA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA - A presente **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)** abrange os Hospitais e Serviços de Saúde representados pelo sindicato em todo Estado da Bahia, através dos Sindicatos Patronais **SINDHOSBA, SINDIFIBA, SINDHOSFEIRA e SINDHOSFRAN**.

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL - As empresas integrantes da Categoria Econômica representada pelos Sindicatos **Patronais**, concederão as/os suas/eus enfermeiras/os um reajuste salarial de **100% (cem por cento) do INPC (INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor)**, incidentes sobre os salários praticados em 1º (**primeiro**) maio de 2022 e ganho real de **10,2% (dez inteiros e dois décimos por cento)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas poderão compensar os aumentos legais ou espontâneos concedidos no período de **1º (primeiro) de maio de 2022 até 30 (trinta) de abril de 2023**, com exceção daqueles decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito, término de contrato de aprendizagem, expressamente concedidos a esses títulos.

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO MONETÁRIA DOS SALÁRIOS ATRASADOS APÓS O 5ª DIA ÚTIL – A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 459 (quatrocentos e cinquenta e nova) estabelece que o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1

(um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. Em seu parágrafo 1º (primeiro) determina-se que quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA QUARTA - MULTA POR ATRASO DE SALÁRIOS - O Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Precedente Normativo n.º 72 (setenta e dois) estabelece o pagamento de multa por atraso de salário sendo 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - MULTA NORMATIVA - Estabelecimento de Multa Normativa, no valor correspondente a um salário base, para as empresas que descumprirem o que foi estabelecido na norma coletiva, privilegiando o esforço da negociação das partes e conferindo maior eficácia a norma.

CLÁUSULA SEXTA – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS) NAS EMPRESAS – Os Hospitais que não possuem o Planos de Cargos e Salários - PCS, deverão no prazo de 30 (trinta) dias formarem uma comissão para juntamente com o Sindicato dos Enfermeiros do Estado da Bahia iniciar a elaboração. As instituições que possuem PCS e os mesmos estão estagnados esses devem ser colocados em prática.

CLÁUSULA SÉTIMA – ISONOMIA SALARIAL – As empresas se comprometem a não praticar salários diferentes para as/os enfermeiras/os que realizarem as mesmas funções e jornadas.

CLÁUSULA OITAVA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO – As empresas se comprometem a cumprir a Súmula n.º159 (cento e cinquenta e nove) do Tribunal Superior do Trabalho - TST quando na substituição da/o empregada/o em cargo de chefia devem garantir o direito de receber a mesma remuneração referente ao cargo enquanto durar a substituição.

CLÁUSULA NONA – ADICIONAL DE APERFEIÇOAMENTO – Fica garantida a cláusula de aperfeiçoamento os percentuais de 10% (dez por cento) para Especialistas, 15% (quinze por cento) para Mestres e 20% (vinte por cento) para Doutoradas/es. Esses percentuais deverão ser calculados pelo salário base.

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR SETOR ESPECIALIZADO – As/os enfermeiras/os farão jus a uma gratificação de 20% (vinte por cento) calculada sobre o salário base percebida, quando realizarem as suas atividades laborais em unidades especializadas, tais como: centro cirúrgico, centro obstétrico, emergências, unidade de tratamento intensivo, infectologia, hemodiálise, hemodinâmica e CME (Central de Materiais Esterilizados). Este adicional será devido enquanto as/os enfermeiras/os estiverem exercendo tais atividades nos aludidos setores.

PARÁGRAFO ÚNICO - A concessão do adicional fica limitada ao salário de ingresso no cargo, quando a empresa possuir Plano de Cargos e Salários (PCS) devidamente registrado na Delegacia Regional do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – INSALUBRIDADE – Fica garantido o pagamento de insalubridades de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Gestantes e lactantes não deverão ser expostas/os a quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e não deve haver prejuízo em sua remuneração, enquanto durar a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre conforme art. 394-A (trezentos e noventa e quatro) da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para as unidades que realizam atendimento à pacientes com Covid-19 e/ou outras doenças infectocontagiosas, fica garantido o pagamento no percentual de 40% (quarenta por cento) de insalubridade para as/os enfermeiras/os.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO - O adicional noturno será pago com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora diurna, considerado como trabalho noturno o realizado entre as 22h00minh (vinte e duas horas) de 01 (um) dia até o final da jornada de trabalho. O pagamento do valor referente ao adicional noturno é mantido até o final da jornada daquelas/es enfermeiras/os que necessitaram dobrar no serviço.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os Hospitais que responderam processualmente devem manter a aplicabilidade da Súmula n.º 60 (sessenta) do Tribunal Superior do Trabalho que

regulamenta o adicional noturno a partir das 22h00min (vinte e duas horas) até o final da jornada de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO - O aviso prévio para as/os enfermeiras/os despedidas/os sem justa causa será de 30 (trinta) dias e mais 03 (três) dias por cada ano trabalhado, conforme previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERICULOSIDADE - Será concedido as/os enfermeiras/os que trabalham sob efeitos de radiações ionizantes, o adicional de periculosidade, incidindo este sobre o salário base correspondente, de conformidade com o que preceitua a legislação vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para as/os enfermeiras/os que acompanham as intercorrências nos serviços de hemodinâmica o pagamento de periculosidade deverá ser feito de forma proporcional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL PARA RESPONSÁVEL TÉCNICA/O (RT) - Fica garantido o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário base para as/os enfermeiras/os RT, independente de exercer cargo de coordenação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE - A empresa deve fornecer estabilidade as/os enfermeiras/os que:

- a) possuem 28 (vinte e oito) anos laborados;
- b) retornam do auxílio doença ou licença de saúde (estabilidade por 01 (um) ano);
- c) são representantes sindicais locais, tanto na capital como no interior (estabilidade durante o mandato e por mais 01 (um) ano);
- d) comprovadamente foram contaminadas/os pelo Novo Coronavírus causador da Síndrome Respiratória Aguda Grave, e as/os enfermeiras/os que trabalham com pacientes com Covid-19 (estabilidade por 01 (um) ano).

PARÁGRAFO ÚNICO - Essa garantia cessará para a/o enfermeira/o que cometer falta grave, desde que devidamente comprovada nos termos da Lei.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO - Garantir o acesso de todas/os as/os enfermeiras/os ao refeitório ou ao pagamento dos Tickets para aquelas/es que laborarem em 8 (oito) horas diárias, inclusive para aquelas/es que estão em *home office*.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONQUISTAS ANTERIORES - Ficam mantidas todas as conquistas anteriores obtidas pela categoria profissional quem por Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - As empresas descontarão de todas/os suas/eus enfermeiras/os, **no mês de Junho de 2022**, a contribuição assistencial prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Artigo 8º, Inciso IV, para manutenção das atividades sindicais, nos valores de 2% (dois por cento), percentual incidente sobre o salário base para associadas/os e não associadas/os, como definido pela Assembleia Geral da Categoria, realizada nos dias **14 (quatorze) e 15 (quinze) de março de 2022**, podendo qualquer delas/es oferecer oposição ao referido desconto, no período de 1º (primeiro) de junho de 2022 a 11 (onze) de junho de 2022, exceto finais de semana e feriados, presencialmente na Sede do Sindicato dos Enfermeiros do Estado da Bahia (Seeb) sem nenhuma interferência das empresas. **As empresas** devem fazer o respectivo repasse ao **Seeb**, nos quinze dias subsequentes ao desconto **na seguinte conta**: Banco Caixa Econômica Federal, agência 0061, operação 003, conta corrente 1477-7.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O não recolhimento no prazo estipulado acarretará a incidência de multa no percentual de 2% (dois por cento) e juros à razão de 1% (um por cento) ao mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Será cobrada multa diária no valor de 01 (um) salário mínimo para o não cumprimento da cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - A norma coletiva deve prever a obrigação da empresa em reter e repassar ao sindicato a contribuição sindical, no mês março, na forma do seu estatuto e da autorização prévia da categoria, conforme assembleia extraordinária publicada em edital em jornal de grande circulação e divulgação plena.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas colocarão à disposição do Sindicato dos Enfermeiros do Estado da Bahia a relação nominal e os seus devidos descontos no prazo de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE SINDICAL – Ficam as empresas obrigadas a descontar no contra cheque das Enfermeiras e Enfermeiros o valor de 1% (um por cento) do salário base mediante autorização em ficha de filiação que serão encaminhadas ao setor pessoal. As empresas devem realizar depósito ou transferência para a seguinte conta: Banco Caixa Econômica Federal, agência 0061, operação 003, conta corrente 1477-7 e encaminhar o comprovante para o e-mail tesouraria@seeb.org.br.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL – As empresas liberarão do trabalho as/os componentes da Diretoria Executiva no limite de 02 (dois) Diretoras/es e 02 (dois) representantes sindicais, excluído deste cômputo a/o Presidente, assegurando o benefício a outras/os Diretoras/es que já estejam liberadas/os, sem prejuízo da sua remuneração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO AS/OS DIRIGENTES SINDICAIS - As empresas garantirão o livre acesso do Sindicato dos Enfermeiros do Estado da Bahia à todos os setores da instituição, bem como a realização de encontros sindicais com as/os enfermeiras/os e coordenação de Enfermagem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REALIZAÇÃO DE PESQUISA - As empresas se comprometem a liberar o acesso do Sindicato dos Enfermeiros do Estado da Bahia – Seeb, para realização de pesquisas de interesse do sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS DAS/OS ENFERMEIRAS/OS NO SINDICATO - Esta norma é importante, pois o Sindicato (Seeb) entende que é imprescindível o seu auxílio as/os enfermeiras/os no ato da rescisão contratual, a fim de evitar eventual violação aos direitos das/os trabalhadoras/es e até mesmo evitar conflitos judiciais. Esta Cláusula é importante também para as empresas, uma vez que o ato da homologação sindical traz maior segurança ao ato da rescisão contratual, mantendo o procedimento que vem sendo realizado nos últimos 30 (trinta) anos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA CONSTITUCIONAIS - As empresas têm que garantir o nome social nos crachás das/os empregadas/os contratadas/os. As empresas garantem a igualdade de oportunidades sem discriminação de raça/cor/etnia, orientação sexual, gênero, idade e portadores de necessidades especiais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMBATE AO ASSÉDIO MÓRAL, SEXUAL E RACISMO - As entidades sindicais convenentes da Convenção Coletiva de Trabalho reafirmam seus propósitos de combate ao assédio moral e assédio sexual, conforme Lei n.º 10.224, de 15 (quinze) de maio de 2001 e disposições da Convenção n.º 111 (cento e onze) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como combate ao racismo. Dessa forma as partes se comprometem paritariamente e de forma negociada, combater qualquer tipo de assédio moral, sexual e racismo dentro do local de trabalho, apurando denúncias e focando na prevenção efetiva de conflitos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - OBRIGAÇÃO DE FORNECER O PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP) - As empresas deverão fornecer o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) no ato da rescisão contratual, nos termos da Lei. A obrigatoriedade data de 1º (primeiro) de janeiro de 2004 (data fixada pela IN INSS/DC 96/2003).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – JORNADA DE TRABALHO

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Vedação a realização de horas extras habituais nos regimes de compensação de horários (plantões), sob pena de invalidade do regime acordado, nos termos da atual Súmula n.º 85 (oitenta e cinco), item IV do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

PARÁGRAFO SEGUNDO - Manutenção da escala de 12 (doze) horas, com descanso obrigatório de 36 (trinta e seis) horas (regime 12 x 36) e manutenção às escalas 12 x 24 (doze horas de trabalho por vinte e quatro horas de descanso), 12 x 48 (doze horas de trabalho por quarenta e oito horas de descanso) e 24 x 72 (vinte e quatro horas de trabalho por setenta e duas horas de descanso), o intervalo para descanso e refeição deverá ser de 1 (uma) hora e deverá ser comprovada mediante registro nos cartões de ponto.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Será obrigatório pelo menos 01 (um) Domingo de folga no mês e esse não deve ser considerado no intervalo de jornada.

PARÁGRAFO QUARTO - As dobras causam grande prejuízo às/aos enfermeiras/os, seja porque não tem o descanso necessário e merecido, seja porque traz prejuízos para aquelas/es que possuem outros vínculos de emprego. O pagamento das horas extras deve ser feito de forma imediata.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIMENSIONAMENTO DAS/OS ENFERMEIRAS/OS A NOITE - IMPOSSIBILIDADE DE DIMINUIÇÃO DO QUADRO - O sindicato entende que não pode existir uma diminuição tão acentuada no quadro de enfermeiras/os que laboram no período da noite nos estabelecimentos de saúde, em acordo com as Resoluções do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN.

PARÁGRAFO ÚNICO - Tal redução do quantitativo de trabalhadoras/es ocasiona a assunção de grandes números de atividades e de pacientes pelas/os enfermeiras/os que laboram a noite, ocasionando enorme sobrecarga de trabalho, ampliando a chance de erros, diminuindo a qualidade da prestação dos serviços de Enfermagem.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS - Os/as empregadores/as poderão adotar o sistema de compensação por meio de banco de horas, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia, poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que o prazo para ajustes do sistema não exceda ao período máximo de 6 (seis) meses, a contar do fato gerador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ressalva-se, ainda, que o/a empregador/a poderá optar pela compensação do banco de horas no período destinado a concessão às férias, adicionando-se aos dias de férias, correspondentes a compensação prevista nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho ou após o decurso do prazo supra estabelecido, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, a/o trabalhadora/or fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre valor da remuneração da data da rescisão ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional previsto na presente Norma Coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A empresa informará mensalmente a posição individual das/os empregadas/os indicando o saldo acumulado, credor - horas cumpridas antecipadamente para compensação futura, ou devedor - horas não trabalhadas sujeitas a recuperação posterior. O limite máximo mensal de horas suscetíveis de compensação não poderá exceder a carga horária semanal contratual.

PARÁGRAFO QUARTO - Realizar a compensação das dobras em serviço, que ocorrem sem aviso prévio, com o pagamento em horas extras de forma imediata e não utilizar o banco de horas.

PARÁGRAFO QUINTO - PONTO ELETRÔNICO E CARTÃO ESPELHO - As empresas que tenham ponto eletrônico em seu estabelecimento se comprometem a fornecer as/os enfermeiras/os, para conferência mensal, os espelhos de ponto quando forem por estas/es solicitados. Ficam obrigadas as empresas a fornecer o cartão espelho para as/os enfermeiras/os facilitando o acesso as suas horas devidas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS - As horas extras serão pagas, de segunda a sexta-feira com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento), e, nos sábados, domingos e feriados, com o adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO - Garantir o pagamento de horas extras em casos de cobertura de escala por solicitação da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TROCAS DE ESCALAS - As empresas permitirão trocas de escalas de serviços, todavia a efetividade da norma ora estabelecida deverá primar por critérios que não afetem a operacionalidade dos serviços de saúde integrantes da categoria e, para tanto deve ser observado o consenso entre as partes.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica obrigatório pelas empresas o limite de 03 (três) trocas por direito e mais 02 (duas) desde que haja negociação com o/a empregador/a. Não devem ser impostas datas limites por parte do/a empregador/a.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – LICENÇA ADOTANTE – Garantir as/os enfermeiras/os o cumprimento da Lei Adotante, de acordo com a Lei nº 12.010, de 3 (três) de agosto de 2009.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE - Fica concedida a garantia de emprego a/o gestante, até 06 meses após o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO – Conceder licença paternidade de 05 dias (cinco dias).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIA DAS/OS ENFERMEIRAS/OS (12 DE MAIO)

- As empresas se comprometem a conceder 01 (uma) folga para as/os enfermeiras/os que tiverem de plantão e no trabalho administrativo no dia 12 (doze) de maio. O prazo para concessão da referida folga deve ocorrer em 60 (sessenta) dias. Não sendo possível a empresa disponibilizar a folga, fica incumbida a empresa pagar remuneração referente ao dia como o descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME - As empresas fornecerão as/os enfermeiras/os 02 (dois) uniformes completos por ano, desde que seja exigência da empresa a utilização do mesmo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TEMPO PARA TROCA DE UNIFORME SERÁ COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO – As/os enfermeiras/os que atuam em

atividades diferenciadas, em contato com pacientes, pelo que, de acordo com normas de biossegurança e de segurança de pacientes, não tem como sair ou chegar ao trabalho já com o uniforme e/ou jaleco. Assim, este breve período que necessita para colocar a vestimenta necessária a realização da sua atividade laboral deve estar incluído no seu horário de trabalho, uma vez que já está à disposição do/a empregador/a.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VESTIÁRIO - As empresas deverão manter um vestiário apropriado, ventilado e seguro para a troca de roupa das/os enfermeiras/os. Atualmente, há muitas queixas acerca destes espaços pela categoria, haja vista que não apresentam condições mínimas de utilização, sendo pequenos, sem ventilação, sem um mínimo de estrutura adequada para utilização da/o trabalhadora/or.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LOCAL ADEQUADO PARA DESCANSO E CONFORTO - As empresas deverão manter um local adequado para o descanso e conforto das/os enfermeiras/os.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – VIGÊNCIA - A presente **Convenção Coletiva de Trabalho** terá vigência a partir de **1º (primeiro) de maio de 2022 a 30 (trinta) de abril de 2023**.

Salvador, 14 de março de 2022.

Alessandra Alencar Gadelha de Mello

- **Presidente**