

## PAUTA CONTENDO REIVINDICAÇÕES SINDHOSBA 2025/2026

Senhor Presidente,

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SANTAS CASAS, ENTIDADES FILANTRÓPICAS, BENEFICIENTES E RELIGIOSAS E ESTABECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DA BAHIA – SINDI+SAÚDE REDE PRIVADA, POR SEU PRESIDENTE ABAIXO ASSINADO VEM, ATRAVÉS DO PRESENTE, EXPOR E SOLICITAR O QUANTO SEGUE:

Em Assembleia realizada no dia, 26 de fevereiro de 2025, conforme publicação estabelecida na legislação em vigor, os trabalhadores da área de saúde deliberam e aprovam a seguinte pauta de reivindicação, como também segue conquistas acordadas anteriormente:

Fica pactuado entre as partes, que a data base dos trabalhadores em saúde da rede privada, ficará assegurada e mantida em **01 DE MAIO**.

### **- ITENS ECONÔMICOS**

**1 - REAJUSTE SALARIAL** - As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo **SINDHOSBA** concederão aos seus empregados um reajuste salarial linear da reposição do **INPC**, calculado de 01 de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, sobre os salários com vigência a partir de 01 de maio de 2025.

**1.1 – GANHO REAL 4%**- as empresas concederão aos seus colaboradores o percentual de 4% (quatro por cento), a título de ganho real, aplicados sobre os salários praticados a partir de 01 de maio de 2025.

**1.2 - PISO SALARIAL** - O piso de ingresso a ser praticado pelas empresas integrantes da categoria econômica representada pelo **SINDHOSBA**, vigente a partir de maio de 2025, será de **R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais)**.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** fica também assegurado com vigência a partir 01 de maio de 2025, o piso estabelecido na lei nº 14.434, de 4 de agosto de 2022, para os empregados que compõem a categoria de técnico de enfermagem, auxiliares de enfermagem, e parteiras. as empresas que, porventura, já praticam piso em valor superior ao aqui estabelecido, deverão manter esta prática, respeitando o direito adquirido dos trabalhadores.

#### **PARAGRAFO SEGUNDO -DO PISO SALARIAL DA ENFERMAGEM (LEI14.434/2022)**

O piso salarial de ingresso dos Auxiliares de Enfermagem, Atendentes de Enfermagem e técnico de Enfermagem será de:

- a) Auxiliares e Atendentes de enfermagem:** R\$ 2.720,00 (dois mil setecentos e vinte reais) para carga horária de 36(trinta e seis) horas semanais a partir de 1º de maio de 2025.
- b) Técnicos de Enfermagem:** R\$ 3.320,00 (três mil, trezentos e vinte reais) para carga horaria de 36 (trinta e seis) horas semanais a partir de 1º de maio de 2025.

**PARAGRAFO TERCEIRO - CARGA HORÁRIA** - A carga horária semanal de trabalho dos atendentes, auxiliares e técnicos de enfermagem é de 36hs (trinta e seis horas) semanais.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O piso salarial dos trabalhadores que compõem a categoria **TSB – Técnico Saúde Bucal**, é de R\$ 2.140,00 (dois mil, cento e quarenta reais) e para o **ASB – Auxiliar de Saúde Bucal** é de R\$ 1.900,00 (hum mil e novecentos reais).

**PARÁGRAFO QUINTO** – A carga horária dos **TSB (Técnico Saúde Bucal)** será de 36 (trinta e seis) horas semanais.

**PARAGRÁFO SEXTO - ADICIONAL NOTURNO** – O adicional noturno será pago no percentual de **50% (cinquenta por cento)**, considerado como trabalho noturno o realizado entre às 19:00h e 07:00h.

**PARAGRAFO SETIMO- GRATIFICAÇÃO POR SETRO ESPECIALIZADO**- As Empresas concederão a gratificação de 25% (vinte e cinco por cento) para todos os trabalhadores que exercem as suas atividades laborais nos setores especializados como: Banco de Sangue; Hemodiálise; Hemodinâmica; Alimentação parenteral e Litotripicia, Berçário, Centro Obstétrico, Centro Cirúrgico, Esterilização, Emergência, Unidade de Tratamento Intensivo, Infectologia, Oncologia, Pequenas Cirurgias, Quimioterapia, Radioterapia e Psiquiatria. Estendendo aos eventuais substitutos, o mesmo direito, mesmo que seja temporário.

**PARAGRÁFO OITAVO – PARTICIPAÇÃO DE LUCROS** – Assegurara participação nos lucros na ordem de 2% (dois por cento) do lucro líquido, a ser distribuídos para todos os empregados.

**PARAGRÁFO NONO- INSALUBRIDADE** – O adicional de insalubridade será pago à título de 20% sobre o salário base dos trabalhadores, que laborem em áreas insalubres.

**PARAGRAFO DECIMO - ANUENIO** – As Empresas pagarão a título de Anuênio, o percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário base do trabalhador. As Empresas que já pagam a vantagem denominada Anuênio, cujo valor ficou congelado em 30 de abril de 1998, o qual será reajustado (o valor congelado) pelo mesmo índice de reajuste salarial concedido a categoria, em 01.05.2025. Não fazem jus à vantagem prevista nesta clausula os empregados que não tenham adquirido até 30.04.1998.

**1.3 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** – As empresas concederão a todos os seus empregados, com jornada superior a 6 (seis) horas, auxílio alimentação a partir de **01 de maio de 2025, no valor unitário de R\$ 40 (quarenta reais)**, por dia de efetivo trabalho, podendo ser pago em espécie. Tal parcela não será incorporada ao salário para nenhum efeito legal, possuindo nítido caráter indenizatório e as empresas não poderão descontar do salário do empregado pelo auxílio alimentação concedido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os empregados que trabalham em unidades em que os contratantes forneçam alimentação ou cesta básica, não farão jus ao recebimento do auxílio alimentação ora estabelecido.

**1.4 - AUXÍLIO CRECHE** - Para cada filho menor de 6 (seis) anos, inclusive adotivos, os empregados terão direito ao auxílio creche, no valor de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), mensalmente, a partir 01 de maio de 2025.**

**1.5 - AUXÍLIO TRANSPORTE** - As empresas concederão aos trabalhadores que possuem meio de locomoção próprio, um auxílio transporte no mesmo valor do vale-transporte correspondente assegurado por lei conforme CLT.

**1.6 - HORAS EXTRAS** - As horas extras serão pagas, de segunda a sexta-feira, no adicional de 75%, e, nos sábados, domingos e feriados, no adicional de 100%.

**PARAGRAFO ÚNICO** - As horas extras e adicionais noturnos referentes à última semana de cada mês deverão integrar a folha de pagamento do mês subsequente, exceto as horas extras sujeitas à compensação conforme o banco de horas, que integrarão a folha do mês limite de compensação

**1.7- PRÊMIO ASSIDUIDADE** - O empregado que no ano de competência não tenha nenhuma falta de qualquer natureza ao serviço, terá direito ao pagamento de prêmio assiduidade no valor de 01 (hum) salário base referência.

**1.8- REDUÇÃO DE JORNADA PARA MÃE DE AUTISTA.** Será concedido redução de jornada a mãe com filho com ESPECTRO AUTISTA a fim de viabilizar o acompanhamento do dependente, preponderando o desenvolvimento integral da criança.

**1.9- LICENÇA PATERNIDADE** - Fica assegurada licença de 20 dias (vinte dias) corridos a contar do nascimento ou adoção do filho.

**1.10- LICENÇA NOJO-** Poderá o funcionário ausentar-se do serviço por 8 dias (oito dias), em razão do falecimento do cônjuge, companheiro (a), dos ascendentes e descendentes diretos ou afins e irmãos.

**1.11- LICENÇA GALA** -As empresas representadas pelo **SINDHOSBA** concederão a seus empregados, licença gala de 5 dias úteis (cinco dias) em decorrência de casamento e/ou união estável.

**1.12- FOLGA DIA DO ANIVERSÁRIO** - As empresas representadas pelo **SINDHOSBA** concederão aos seus empregados folga anual de 01 (um) dia, a ser gozada na data do aniversário.

**1.13- FOLGA DA MULHER TRABALHADORA** - As Empresas representadas pelo **SINDHOSBA** garantirão folga dominicais as mulheres trabalhadoras a cada 15 dias de trabalhados conforme estabelece artigo 386 da CLT.

**1.14- ITEM DE INTERESSE SINDICAL - TAXA NEGOCIAL** - As empresas descontarão de todos os trabalhadores, no mês de maio de 2025, associado ou não, a taxa assistencial (prevista na constituição federal, artigo 8º, inciso IV), para a manutenção das atividades sindicais, nos valores de **3% (três por cento)**, percentuais estes definidos pela assembleia geral da categoria, realizada no dia 26 de Fevereiro de 2025, podendo qualquer deles oferecer oposição ao referido desconto, nos 05 (cinco) dias subsequentes, através de ofício dirigido ao sindicato profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas deverão repassar à secretaria do sindicato a relação nominal das importâncias descontadas, bem como efetuar o depósito respectivo na tesouraria da entidade, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o desconto, sem nenhuma interferência ou participação das empresas nesta situação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas serão responsabilizadas com multa de 3% (três por cento) da folha salarial, por descumprimento da convenção coletiva de trabalho, se não realizar o desconto da taxa negocial referente aos trabalhadores, e repassar ao sindicato de acordo a C.C.T

## 2.0 – ITEM DE BENEFÍCIOS SOCIAIS E POLÍTICOS

**2.1 – LIBERAÇÃO DIREGENTE SINDICAL** -As empresas liberarão do trabalho o Presidente, o Vice-Presidente, o Tesoureiro, o Secretário e mais 01 (um) diretor por empresa até o limite de 02 (dois), excluído deste cômputo o Presidente.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado o benefício a outros diretores titulares que já estejam liberados.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Em qualquer das hipóteses acima mencionadas, não haverá prejuízo dos vencimentos e vantagens.

**PARAGRAFO TERCEIRO - DELEGADO SINDICAL-** Fica garantido o emprego do trabalhador, eleito para o cargo de delegado sindical, na proporção de 01 (um) pôr delegacia sindical do **SINDISAÚDE** estabelecidas no interior do estado, com exceção de Itabuna, desde a inscrição de sua candidatura até um ano após o término do mandato da diretoria.

**2.2 - HOMOLOGAÇÃO** – As homologações das rescisões dos trabalhadores dar-se-ão obrigatoriamente com a assistência do **Sindi- Saúde**, na própria sede.

**2.3 – ASSISTENCIA MÉDICA /ODONTOLOGICA** – As empresas garantirão aos seus empregados e assistentes legais, dentro dos serviços médicos nas Redes Hospitalares em geral que efetivamente dispuserem no âmbito de todas as Unidades que abrange as cidades e com cobertura da **Convenção Coletiva de Trabalho** assinada entre **Sindi-Saúde e Sindhosba**, nas cidades citadas nesta, assistência médica/odontológica, inclusive internação, sem ônus para o beneficiário e sem obrigação de ampliação dos respectivos serviços para tal fim.

**PARAGRAFO PRIMEIRO-** As Empresas que possuem plano de saúde deverão prestar os primeiros socorros aos seus funcionários, em caso de acidente de trabalho.

**PARAGRAFO SEGUNDO** – As Empresas se comprometem, também a criar um banco de procedimentos entre os hospitais com a finalidade de agilizar o atendimento, devendo este, ser cobrado Sistema Público de Saúde.

**PARAGRAFO TERCEIRO** – O **SINDHOSBA** intermediará junto as Secretarias Municipais de Saúde com vistas a agilizar os atendimentos dos empregados pelo Sistema Público de Assistência a Saúde Bucal.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas que não disponibilizam de seguro ou plano de saúde ficam obrigadas a prestar assistência médico-hospitalar em suas unidades.

## 2.4 - ASSÉDIOS NO TRABALHO – O QUE DIZ A LEI

**2.4.1- CLT- ARTIGO 483** - As práticas de Assédio Moral são geralmente enquadradas no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas( CLT). O artigo determina que o empregado poderá considerar rescindindo o contrato e pleitear a devida indenização quando, entre outros motivos, forem exigidos serviços superiores as suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, ou ainda quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo ou ato lesivo da honra e boa fama. O artigo 223-G da CLT estabelece sanções para empregadores que permitam a ocorrência de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho. O assédio moral é definido como qualquer consulta abusiva, repetitiva e prolongada, que visa humilhar, constranger ou intimidar o trabalhador, afetando sua dignidade e integridade psicológica.

**2.4.2-** Além disso, o Art.186 do código Civil, declara que "aquele que, por ação ou omissão voluntaria, negligencia ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

**2.4.3** – Em Setembro de 2022 a Lei 14.457/2022 implementou o Programa Mais Mulheres, e, prevê diversas questões para garantir melhores condições para as mulheres e contextualiza a prevenção e combate ao assédio e outras formas de discriminação no ambiente de trabalho.

**2.4.4** – Outro ponto muito importante desta nova lei é a obrigatoriedade de treinamentos contra o assedio nas empresas que tenham **CIPA ( Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Assedio)**, além questões de diversidade e inclusão.

**2.4.5** – O Art. 23 prevê as seguintes práticas :

I- Inclusão de regras de conduta a respeito do assedio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação dos seus conteúdos aos empregados;

II- Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação e sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assedio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III- Inclusão de temas referentes a prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência nas atividades e nas práticas da **CIPA**.

IV- Realização, no mínimo a cada 12( doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionadas a violência, ao assédio, à igualdade e à adversidade no âmbito de trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

**2.5- MULTA** – O não cumprimento de qualquer das cláusulas constante do presente instrumento, implicará no pagamento de multa de 1% (um por cento) por cada trabalhador prejudicado pelo descumprimento

### 3.0 - MANTER AS CONQUISTAS ANTERIORES

**CLÁUSULA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA** - as cláusulas e condições acordadas na presente convenção coletiva de trabalho são fruto da livre negociação coletiva e do consenso entre os signatários, e se aplicam aos trabalhadores representados pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SALVADOR - SINDISAÚDE**, com data-base anual em 1º de maio, na base territorial composta pelas cidades constantes de sua carta sindical, para vigorar a partir de 1º de novembro de 2020.

ressaltando-se que a presente convenção abrange os hospitais e serviços de saúde representados pelo **SINDHOSBA** em todo estado da Bahia, com exceção das empresas integrantes da categoria econômica, representadas pelos seguintes sindicatos patronais: **SINDHOSFRAN, SINDHOSFEIRA, SINDILAB, SINDHESUL, SINDHSUDOESTE, SINDHOSPES.**

**CLÁUSULA SEGUNDA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE NEGOCIAÇÃO** - As partes manterão e estimularão o funcionamento de uma comissão permanente de negociação formada por membros indicados pela diretoria de ambos os sindicatos para tratar e discutir assuntos relativos aos interesses das categorias profissional e econômica, limitado a 4 (quatro) participantes por entidade, com a finalidade específica de discutir e determinar a viabilidade da instituição de: piso salarial, regulamentação do pagamento de adicional noturno, normatização de desconto da taxa assistencial, implantação de multa normativa, determinação da base de cálculo do adicional de insalubridade e implantação do prêmio assiduidade, além das inovações introduzidas pela modernização trabalhista em nosso ordenamento jurídico a exemplo de: a instalação de comissão de representação local dos trabalhadores, termo de quitação anual de débitos trabalhistas, contrato de trabalho intermitente, regulamentação do uso de uniformes, prorrogação e compensação de jornada (art. 59, §6º, clt); jornada em regime especial 12 x 36, observado ou indenizado o intervalo intrajornada (art. 59-a, clt); labor em regime de teletrabalho, a ser oportunamente disciplinado entre as partes (art. 62, iii, clt), perda de habilitação profissional, contribuição sindical e homologação sindical dos termos de rescisões do contrato de trabalho. fixa-se o prazo de 180 dias a contar da assinatura desta convenção, para a comissão permanente de negociação emitir parecer sobre a possibilidade ou não de aditamento a presente convenção coletiva de trabalho com a inserção de cláusulas cujo conteúdo seja o resultado dos estudos previstos nesta cláusula.

**CLÁUSULA TERCEIRA – DATA BASE ANUAL** – Fica pactuado que a data base anual da categoria continua sendo o mês de maio.

**CLÁUSULA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS INDENIZADAS E INÍCIO DAS FÉRIAS** - fica assegurado aos empregados o pagamento de férias proporcionais acrescidas de um terço, na hipótese de "pedido de demissão", excetuando-se os contratos de experiência, que continuarão regidos pela C.L.T e legislação pertinente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**CLAUSULA QUINTA - FÉRIAS APÓS A LICENÇA MATERNIDADE** - Prestigiando a necessidade da criança em ter a mãe por perto, principalmente nos primeiros meses de vida, logo depois do término da licença maternidade, assegura-se o gozo das **férias** para a empregada que já conta com um período aquisitivo de férias vencido.

Enfatiza-se que o intuito aqui não é forçar o descumprimento da lei, mas adaptar o cumprimento desta a um bem maior, que é a proteção à maternidade e à paternidade estabelecidos pela constituição federal (art. 7, XVIII e XIX). Diante desta garantia constitucional, fica convencionado que por meio do consenso entre as partes ficam estabelecidas as seguintes regras:

- a) permitir a emissão do aviso de férias (com 30 dias de antecedência) às empregadas em licença-maternidade;
- b) permitir a emissão do recibo concedendo as férias no primeiro dia posterior ao término da licença-maternidade, independentemente se este vier a cair em véspera de feriado ou do descanso semanal remunerado, tendo em vista que a empregada já encontra-se afastada, porquanto não terá qualquer prejuízo;
- c) permitir que o exame médico de retorno ao trabalho aconteça ao final do gozo de férias, uma vez que não há interrupção das férias quando o empregado adoece durante o gozo.

**CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS** - As horas extras serão pagas, de segunda a sexta-feira, no adicional de 75% (setenta e cinco por cento), e, nos sábados, domingos e feriados, no adicional de 100% (cem por cento).

**PARAGRAFO ÚNICO** - As horas extras e adicionais noturnos referentes à última semana de cada mês deverão integrar a folha de pagamento do mês subsequente, exceto as horas extras sujeitas à compensação conforme o banco de horas, que integrarão a folha do mês limite de compensação.

**CLÁUSULA SETIMA - COMPENSAÇÃO/SÁBADOS** - As empresas poderão compensar o dia de sábado com o acréscimo correspondente de horas durante a semana, observada, sempre, a duração do trabalho semanal de 44 horas. as empresas que já praticam jornadas semanais inferiores não poderão, sob hipótese alguma, alterá-las.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica facultado às empresas estabelecerem, segundo a necessidade do empregado, jornada de trabalho reduzida ou ampliada em horas/dias ou dias/semanas, sem prejuízo da remuneração, observada a carga horária mensal de 220 horas, deduzidas as horas de descanso semanal remunerado, domingos, feriados e dias santificados de cada mês.

**CLÁUSULA OITAVA – ADICIONAL NOTURNO** - O adicional noturno será pago no percentual de 50% (cinquenta por cento), considerado como trabalho noturno o realizado entre as 22h00min de um dia e as 05h00min do dia seguinte.

**CLÁUSULA NONA – CARGA HORÁRIA** - A carga horária semanal de trabalho dos atendentes, auxiliares e técnicos de enfermagem é de 36hs (trinta e seis horas) semanais.

**CLÁUSULA DÉCIMA – ESCALAS DE TRABALHO** - Os empregados com carga horária semanal de 24, 36, 40 ou 44 horas poderão cumpri-la em escala de plantão de 12 ou 24 horas, desde quando seja da conveniência dos respectivos serviços e/ou dos trabalhadores, respeitada a carga horária mensal contratual.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Faculta-se ao empregador estabelecer a escala de trabalho de: 12x24(doze horas de trabalho por vinte e quatro horas de descanso), 12 x 36(doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), 12x48(doze horas e trabalho por quarenta e oito horas de descanso), 24x72(vinte e quatro horas de trabalho por setenta e duas horas de descanso), ou ainda, escalas mistas (sd/sn). em parte, ou em todos os setores dos estabelecimentos dos serviços de saúde representados pelo **SINDHOSBA**, observando-se:

- 1 - Para aqueles empregados que trabalharem sob as denominadas "escalas de plantão", de: 12x24, 12x36, 12x48 ou 24x72 horas de serviço e escalas mistas (sd/sn), essas horas não serão consideradas como horas extras, inclusive no trabalho realizado em domingos e feriados.
- 2 - Não serão caracterizadas e remuneradas como horas extras as horas trabalhadas na eventualidade de vir a ser ultrapassada a carga horária contratual e desde que o excesso de horas trabalhadas seja compensado na forma estabelecida no banco de horas.
- 3 - Fica assegurado para os trabalhadores que atuam em escalas de plantão um intervalo de uma hora a cada 12 horas de trabalho, para descanso e refeição, a ser efetivamente usufruído na oportunidade indicada pela empresa e compatível com a disponibilidade do serviço em execução (artigo 71 e parágrafos da CLT).
- 4 - As empresas integrantes da categoria econômica que possuem refeitórios em suas dependências, ficam autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada de que trata o artigo 71, § 3º da CLT, na forma do quanto disposto pela portaria nº 1.095 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, respeitado o limite mínimo de 30(trinta) minutos.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Para a apuração das horas extras a serem pagas ou compensadas não serão levadas em consideração as trocas de plantão efetuadas entre os empregados, ainda que estas trocas impliquem em excesso da carga horária semanal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo **SINDHOSBA** ficam autorizadas a funcionarem em domingos e feriados, devendo, entretanto, estabelecerem escalas de folgas compensatórias ou na impossibilidade de concessão de folgas remunerarem o trabalho realizado nesses dias na forma da legislação que disciplina a matéria.

**PARAGRAFO QUARTO** - 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.

**CLAUSULA DECIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS** - As empregadores 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.

ressalva-se, ainda, que o empregador poderá optar pela compensação do banco de horas no período destinado à concessão das férias, adicionando-se aos dias de férias, os correspondentes à compensação prevista nesta cláusula.

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, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional previsto na presente norma coletiva.

A empresa informará mensalmente a posição individual dos empregados 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.

**CLAUSULA DECIMA SEGUNDA - JORNADAS DE 12X24, 12X36, 12X48 E 24X72 E ESCALAS MISTAS(SD/SN)**

- os sindicatos reconhecem a existência de áreas insalubres nas empresas representadas pelo **SINDHOSBA** e nos termos do artigo 60 da CLT e portaria 3.214/78, norma regulamentadora nº 15, anexo 14, estas ficam **autorizadas** a implantarem as jornadas de 12x24(doze horas de trabalho por vinte e quatro horas de descanso) 12x36(doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), 12x48(doze horas de trabalho por quarenta e oito horas de descanso), 24x72(vinte e quatro horas de trabalho por trinta e seis de descanso) e escalas mistas(sd/sn). **REGIMES**

DE TRABALHO PREVISTOS NESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO e sem sombra de dúvida de elevado alcance social, adotado usualmente em determinadas atividades, entre elas, sobretudo, na atividade hospitalar. estes regimes de trabalho são proclamados nos pretórios trabalhistas como benéficos para os trabalhadores, que dispõem de proveitoso interregno para recuperar o dispêndio de energia de cada jornada.

**CLAUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TROCAS DE ESCALA** - 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 estabelecido o limite de 3(três) trocas de escalas por mês, podendo ser ampliado em mais 2 (duas) na hipótese de conveniência entre as partes, inclusive para a jornada de: 12x24, 12x36, 12x48, 24x72, escalas mistas (sd/sn), respeitando-se o descanso entre as jornadas, previsto no artigo 66 da CLT.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANUÊNIO** - As empresas pagarão a vantagem denominada anuênio, cujo valor ficou congelado em 30 de abril de 1998, o qual será reajustado (o valor congelado) pelo mesmo índice de reajuste salarial concedido à categoria, em 01.11.2020, consoante cláusula terceira, desta convenção. não fazem jus à vantagem prevista nesta cláusula os empregados que não tenham adquirido até 30.04.1998.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ADIANTAMENTO QUINZENAL** - Faculta-se ao empregador a concessão de adiantamento salarial equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor nominal dos salários, com pagamento no dia 15 de cada mês e o saldo da remuneração, na data fixada em lei.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO CRECHE** - Para cada filho menor de 6 (seis) anos, inclusive adotivos, os empregados terão direito ao auxílio creche, no valor de r\$ 61,20 (sessenta e um reais e vinte centavos), mensalmente, a partir de 01 de novembro de 2020.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas que concedem bolsas de estudos ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, desde que o valor da bolsa não seja inferior ao do auxílio creche aqui estabelecido.

**CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA – ASSISTÊNCIA HOSPITALAR.** As empresas garantirão aos empregados e dependentes legais, dentro dos serviços médicos e hospitalares que efetivamente dispuserem, no âmbito do seu próprio estabelecimento, assistência médico-hospitalar, sem ônus para os beneficiários e sem obrigação de ampliação dos respectivos serviços para tal fim.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas que implantarem seguro ou plano de saúde ficam desobrigadas de prestar assistência médico-hospitalar em suas unidades. fica também permitido o desconto em folha de pagamento, referente ao custeio do seguro ou plano de saúde, desde que seja autorizado pelo empregado beneficiário.

**CLÁUSULA DECIMA OITAVA- AUXÍLIO FUNERAL** - As empresas pagarão à família do empregado falecido, sob o título de auxílio funeral, dentro de 10 (dez) dias a contar da comunicação do óbito, a importância de R\$ 1.224,00 (um mil, duzentos e vinte e quatro reais).

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas que implantarem seguro de vida com vantagens comprovadamente superiores às estabelecidas nesta cláusula ficarão desobrigadas do seu cumprimento desde que seja efetivada a cobertura integral do auxílio funeral.

**CLÁUSULA DECIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL** - Sem prejuízo da remuneração, as empresas liberarão do trabalho o presidente, o vice-presidente, o tesoureiro e o secretário do sindicato, observando-se o limite de um por empresa, com exceção do presidente, caso labore na mesma empresa, assegurando o benefício a outros diretores que já estejam liberados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE** - As empresas garantirão aos seus empregados a estabilidade no emprego de 02 (dois) anos para que possam se aposentar pela previdência social, nas seguintes hipóteses: a) optantes com mais de 28 anos na mesma empresa; b) homens com mais de 63 anos de idade; c) mulheres com mais de 58 anos de idade. Adquirido o direito extingue-se a garantia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Também será garantida a estabilidade no emprego à empregada gestante, desde a comunicação da gravidez, com a apresentação do atestado médico comprobatório, até 60 (sessenta) dias após a licença previdenciária.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A empregada que, estando grávida, receber aviso prévio, deverá, no curso do mesmo, apresentar atestado médico comprobatório da gravidez, devendo a empresa tornar sem efeito o dito aviso prévio. Não o fazendo, perderá o direito à estabilidade aqui pactuada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em sendo indenizado o aviso prévio, a comprovação de que trata o parágrafo anterior deverá efetuar-se antes de ser concretizado o efetivo desligamento da gestante, para fim de continuação no emprego, sob pena da perda da estabilidade aqui pactuada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO** - Os empregados que se tornarem deficientes em razão de acidente de trabalho ocorrido na empresa e que não forem aposentados pela previdência social deverão ser aproveitados em função compatível, seguindo-se, rigorosamente, a orientação do centro de reabilitação profissional da previdência social, como garantia no emprego, durante 01 (um) ano.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO** - As empresas que possuem refeitório fornecerão aos seus empregados, que laboram em regime de plantão de 12 horas, alimentação gratuita, desde que seja do interesse patronal o cumprimento desta jornada por parte do obreiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Quando esta jornada for cumprida por interesse do empregado, que deverá manifestar por escrito a sua opção, as empresas fornecerão alimentação com o desconto autorizado pelo **PAT/MTE**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregados que trabalham no horário administrativo com jornada de 8 horas e carga horária de 44 horas semanais também autorizam o desconto de refeição pela tabela utilizada no programa de alimentação do trabalhador – pat, elaborado pelo ministério do trabalho e emprego.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica pactuado que a alimentação é concedida para a execução do trabalho, não se integrando tal vantagem ao salário, para qualquer efeito de lei.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** - As empresas que não possuem refeitório e em que trabalhem até 100 empregados, concederão a todos os seus empregados, com jornada superior a seis (6) horas, auxílio alimentação a partir de **01 de novembro de 2020**, no valor unitário de **r\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos)**, por dia de efetivo trabalho, podendo ser pago em espécie. tal parcela não será incorporada ao salário para nenhum efeito legal, possuindo nítido caráter indenizatório e as empresas poderão descontar do salário do empregado o equivalente a até 10% (dez por cento), do valor mensal do referido auxílio alimentação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados que trabalham em unidades em que os contratantes forneçam alimentação ou cesta básica, não farão jus ao recebimento do auxílio alimentação ora estabelecido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica convencionado que havendo falta do empregado ao serviço o mesmo não fará jus ao recebimento do auxílio alimentação naquele dia.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas que, porventura, já praticam valor unitário superior ao aqui estabelecido, deverão manter esta prática, respeitando-se o direito adquirido dos trabalhadores.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – AVISO PRÉVIO** - O aviso prévio para os empregados despedidos sem justa causa será de 30 (trinta) dias, previstos em lei, e mais 03 (três) dias por cada ano trabalhado, com a integração do período ao tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive na hipótese do aviso indenizado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - as empresas entregarão aos empregados **carta de referência** no ato da rescisão do contrato de trabalho, salvo no caso de despedida por justa causa.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DELEGADO SINDICAL** - Na hipótese do **SindiSaúde** criar delegacias no interior do estado da Bahia, com exceção de: Ilhéus, Itabuna, Feira de Santana e Juazeiro, para melhor proteção dos seus associados, fica garantida a um delegado sindical, por delegacia, a estabilidade no emprego, enquanto permanecer no exercício da função, cabendo ao sindicato profissional a indicação do delegado que gozará da estabilidade aqui reconhecida.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** - As empresas descontarão de todos os seus empregados representados pelo **SINDISAÚDE**, no mês de novembro de 2020, a contribuição negociada prevista na constituição, artigo 8º, inciso VIII, para manutenção das atividades sindicais, no percentual de 2% (dois por cento) para associados e não associados, incidentes sobre o salário base dos empregados já reajustado na forma da cláusula terceira desta convenção coletiva de trabalho, como definido pela assembleia geral da categoria, podendo qualquer deles oferecer oposição ao referido desconto, nos 15 (quinze) dias subsequentes à data da assinatura da presente convenção, com início em 17 de novembro de 2020 e término em 27 de novembro de 2020, através de ofício dirigido ao sindicato profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas deverão repassar à secretaria do sindicato profissional a relação nominal das importâncias descontadas, bem como efetuar o depósito respectivo na tesouraria do sindicato dos trabalhadores, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis do mês subsequente ao desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica vedado à empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados ao sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica vedado ao sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores não filiados ao sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no caput não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição negociada.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do sindicato profissional ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS** - As empresas descontarão mensalmente dos empregados que fizerem autorização prévia voluntária, individual e expressa de desconto da mensalidade associativa prevista no estatuto do sindicato laboral.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas deverão repassar à presidência do sindicato profissional a relação nominal das importâncias descontadas, bem como efetuar o depósito respectivo na tesouraria do sindicato dos trabalhadores, no prazo máximo de 15 (quinze) dias uteis após o desconto.

**CLÁUSULA VIGESIMA OITAVA - DESCONTOS E CONVÊNIOS** - Além dos descontos previstos em lei, outros serão admitidos, tais como: convênios firmados pelo sindicato laboral, seguro de vida, planos de saúde, convênios com a associação de empregados, recreativa ou cultural e outros, inclusive os firmados pela empresa, desde que prévia, voluntária, individual e expressamente autorizados pelo empregado, observando-se, entretanto, a margem consignável para descontos nos salários dos empregados estabelecida na lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A relação dos descontos a serem efetuados nos salários dos empregados, a título de convenio e outros, em que o sindicato laboral seja beneficiário, deverá ser remetida à empresa até o dia 20 (vinte) de cada mês, sob pena de os mesmos não serem efetuados na folha de pagamento do mês em curso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Inexistindo saldo salarial que possibilite o repasse ao sindicato laboral dos valores pagos a título de convênios, o débito do empregado terá prioridade para ser descontado no mês imediatamente posterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os valores retidos dos empregados a título de convênios deverão ser repassados ao sindicato laboral, impreterivelmente, até o dia 15(quinze) do mês subsequente ao desconto.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL** - as empresas representadas pelo SINDHOSBA sejam estas filiadas ou não ao sindicato, na forma permitida pelo artigo 513, e, da CLT, ficam obrigadas ao pagamento de um percentual equivalente a 2% para associados ou não associados, limitado ao valor de R\$ 8.268,00 (oito mil duzentos e sessenta e oito reais), em favor do **SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DA BAHIA**, apurado sobre os salários pagos aos empregados representados pelo **SINDISAÚDE** no mês de novembro de 2020, com a remessa das quantias devidas ao **SINDHOSBA**. a contribuição assistencial patronal deverá ser paga em parcela única até o dia 30 de novembro de 2020, podendo qualquer associado oferecer oposição a referida contribuição, nos 10 (dez) dias uteis subsequentes à assinatura da convenção coletiva de trabalho, por meio de correspondência dirigida ao **SINDHOSBA**.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – MULTA NORMATIVA** - Fica estipulada a multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial previsto na clausula quarta, para o caso de descumprimento das obrigações contidas nesta convenção, da seguinte maneira: cometida por qualquer das entidades convenentes, a multa reverterá em favor da outra. se a infração cometida for por parte das empresas, a multa será paga em favor do empregado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS DIREITOS E OBRIGAÇÕES** - As empresas se comprometem a cumprir os termos desta convenção, bem como a observar as disposições gerais de proteção ao trabalho, previstas na legislação vigente, em prol dos empregados.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA** - A vigência da presente convenção coletiva de trabalho é de 24 meses, com início em 1º de maio de 2020 e término em 30 de abril de 2022.

As partes declaram por si e pelos seus representantes legais, que adotarão todas as providências legais para formalização da presente convenção.

E por estarem de pleno acordo, as partes assinarão a presente convenção coletiva de trabalho, em 03 (três) vias, para um só efeito.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As entidades subscritoras dessa convenção poderão, a qualquer tempo, na forma da lei, desenvolver negociações sobre as cláusulas aqui convencionadas ou outras condições de trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DO DEPÓSITO E REGISTRO** - as partes depositarão e requererão o registro da presente convenção coletiva de trabalho, por meio do sistema **mediador**, disponível no endereço eletrônico do ministério da economia, nos termos do artigo 614 da CLT.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO E REVOGAÇÃO** Esta convenção coletiva de trabalho poderá ser prorrogada ou revista pelos sindicatos, laboral e patronal, total ou parcialmente, mediante conhecimento e aprovação dos interessados em Assembléia Geral, convocada especialmente para esta finalidade, nos termos do artigo 615, da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** o instrumento de prorrogação ou revisão será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no ART. 614, DA CLT, E ART. 615, §2º, DA CLT.

Salvador, 27 de Fevereiro de 2025.

**ANTONIO RAIMUNDO TEIXEIRA CARVALHO**  
**PRESIDENTE DO SINDISAÚDE**