

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

### AS PARTES:

**SIND TRAB EM STAS CASAS ENT FILANT BENEF REL ESL S S – SINDISAÚDE (REDE PRIVADA)**, entidade sindical profissional, registrada no Ministério do Trabalho Processo nº 46000.013016/2007-68 e inscrito no CNPJ/MF sob nº 13.466.677/0001-61, com sede em Salvador, na Rua da Independência, 40, CEP 40.040-340, neste ato representado por seu presidente **Sr. ANTONIO RAIMUNDO TEIXEIRA CARVALHO**.

**SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DA BAHIA - SINDHOSBA**, entidade sindical patronal registrada no MTE sob nº 24150.002913/90-53 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 33.794.553/0001-12, com sede na Rua Frederico Simões, 98, 14º andar, Caminho das Arvores, CEP 41.820-774, Salvador, Estado da Bahia, neste ato representado por seu presidente, **Dr. RAIMUNDO CARLOS DE SOUZA CORREIA**.

Conjuntamente denominadas como **PARTES**, as entidades sindicais acima indicadas, nos termos do artigo 611-A da CLT, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplicável aos trabalhadores representados pelo **SIND TRAB EM STAS CASAS ENT FILANT BENEF REL ESL S S – SINDISAÚDE (REDE PRIVADA)**, 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 maio de 2024**, com fulcro nos artigos 7º, inciso XIII e XXVI, 8º, incisos III e VI, ambos da Constituição Federal, e artigo 611 a 620, da CLT, observados todos os requisitos formais determinados pelo artigo 613 da CLT, com as seguintes considerações, cláusulas e condições, levadas ao conhecimento dos associados e integralmente aprovadas em Assembléia Geral Extraordinária, conforme artigo 612, da CLT, mediante as seguintes cláusulas e condições, que reciprocamente aceitam e outorgam, a saber

**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 maio de 2024**.

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** – Fica estabelecida a Obrigatoriedade de constituição, manutenção e instrumentalização de **Comissão Permanente de Negociação**, formada por membros indicados pela diretoria de ambos os sindicatos, limitado a 6 (seis) participantes por entidade, para tratar e discutir assuntos relativos aos interesses das categorias profissional e econômica. A referida Comissão terá ampla competência para negociar, acordar, instituir e fixar parâmetros, termos e condições, decidir de forma a vincular, constituir obrigações e resolver o que mais for demandado para a representação de suas respectivas classes.

As atividades negociais no âmbito da referida Comissão ocorrerão com local, data e duração a serem definidos e acordados entre as partes. As sessões deverão ser convocadas com, no mínimo, 2 (dois) dias úteis de antecedência, salvo expressa concordância das partes no que tange a prazo menor.

A Comissão Permanente de Negociação discutirá e determinará a viabilidade da instituição de: PISO SALARIAL DAS CATEGORIAS ABRANGIDAS, NORMATIZAÇÃO DE DESCONTO DA TAXA ASSISTENCIAL, 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, a 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.

As partes se comprometem, OBRIGATORIAMENTE, a tratar todos e quaisquer aspectos, obrigações, inovações e demais desdobramentos quanto ao julgamento definitivo da ADIN 7.222, de 08/08/2022, que trata do Piso Salarial da Enfermagem, em âmbito ÚNICO E

ABSOLUTO de negociação extrajudicial, de modo a iniciar o procedimento negocial aqui traçado, quanto à referida matéria., com a convocação da Comissão Permanente de Negociação, ocasião em que a convocação e a realização da primeira sessão de negociação devem ser realizadas dentro de até 10 (dez) dias úteis.

As partes ratificam a eleição, de natureza IRRENUNCIÁVEL, da resolução por meio de Autocomposição, de modo que serão realizadas quantas sessões se fizerem necessárias para o entendimento.

**CLÁUSULA TERCEIRA – DO PISO SALARIAL DA ENFERMAGEM (LEI 14.434/2022)** – Levando-se em conta o contido na Lei 14.434/2022, o trâmite da ADI 7.222 e o julgamento dos Embargos de Declaração ocorridos no bojo desta, na data de 08/12/2023, em que o STF pacificou que o piso salarial da enfermagem se refere à remuneração global, assim como que este deverá ser regionalizado, proporcionalizado e negociado nas respectivas datas- bases, as partes convencionam:

Ante a confirmação da proporcionalização do piso salarial da enfermagem, resta concretizado o entendimento de que o referido piso, no seu valor cheio, se refere a carga horária semanal de 44 horas ou 220 horas mensais, devendo ser proporcionalizado em relação à carga horária praticada. Considerando-se a regionalização do piso salarial da enfermagem, fica estabelecida e ratificada a instituição do referido piso salarial como remuneração, no percentual de 80% (oitenta por cento) do valor trazido na Lei 14.434/2022 – R\$ 2.660,00 (Dois mil seiscentos e sessenta reais) para técnico de enfermagem e R\$ 1.900,00 (Hum mil e novecentos reais) para auxiliar de enfermagem – ratificando-se como já incluído e contabilizado neste percentual regionalizado, o adicional de insalubridade e/ou periculosidade.

Para melhor visualização, segue tabela contendo os valores do piso regionalizado a ser aplicado por esta convenção coletiva de trabalho:

<b>Função</b>	<b>Carga Horária</b>	<b>Valor</b>
<b>Técnico(a) de Enfermagem</b>	<b>180</b>	<b>RS 2.176,00</b>
	<b>220</b>	<b>RS 2.660,00</b>
<b>Auxiliar de Enfermagem</b>	<b>180</b>	<b>RS 1.554,54</b>
	<b>220</b>	<b>RS 1.900,00</b>

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Assim sendo, os técnicos e auxiliares de enfermagem que laboram na área de abrangência desta convenção e recebem abaixo do valor descrito na tabela acima, terão sua remuneração efetivamente paga e ajustada de acordo com a mesma.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As partes ratificam que os empregados terão sua remuneração efetivamente paga e ajustada conforme tabela acima, convencionando também que, durante a vigência desta convenção, em caso de maiores elucidações, definições, detalhamentos e esclarecimentos oficiais quanto ao conceito de remuneração global trazido no julgamento dos embargos de declaração no seio da ADI 7.222, estes somente serão aplicáveis na próxima data-base, mediante natural negociação entre os sindicatos, não se constituindo automaticamente nenhuma obrigação adicional aos empregadores ou constituição de passivo trabalhista para estes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em cumprimento ao decidido em 08/12/2023, no julgamento dos embargos de declaração no bojo da ADI 7.222, no sentido de que o piso salarial da enfermagem será regionalizado, proporcionalizado e negociado nas diferentes bases territoriais nas respectivas datas-bases, esta convenção assegura a desobrigação de pagamento de quaisquer valores a título de retroatividade do referido piso salarial referente à períodos anteriores a esta data-base, qual seja 01 de maio de 2024.

**PARÁGRAFO QUARTO**- Os valores correspondentes às diferenças referentes ao referido piso salarial dos meses de maio e junho de 2024, serão pagos respectivamente, nos meses de julho e agosto de 2024, em forma de abono e não constituem base de incidência para qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL** - As empresas integrantes da Categoria Econômica representadas pelo **SINDHOSBA** concederão aos seus empregados um reajuste salarial da seguinte forma:

- a) O reajuste salarial normativo será de 3,23% (três vírgula vinte e três por cento), de forma linear, calculado sobre o salário de **abril de 2024** e aplicado a partir de **01/05/2024**.
- b) Para os empregados que até **30/04/2024** receberam salário base igual ou superior a **R\$ 15.499,98 (Quinze mil quatrocentos e noventa e nove reais e noventa e oito centavos)**, ficam as empresas autorizadas a negociar livremente qualquer índice de reajuste de salário.
- c) Serão compensadas todas as antecipações de reajuste salarial espontaneamente concedidas pelas empresas a partir de **01 de maio de 2023**.
- d) Somente não serão compensados os aumentos concedidos por força de promoção, transferência, acordos, inclusive coletivos, homologados ou não pela Justiça do Trabalho,

equiparação salarial, implemento de idade, mérito, término de contrato de aprendizagem e planos de cargos.

- e) Os valores correspondentes às diferenças dos meses de maio e junho/2024, serão pagos respectivamente, nos meses de julho e agosto de 2024, em forma de abono e não constituem base de incidência para qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

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

**CLÁUSULA SEXTA - PISO SALARIAL** - O piso de ingresso a ser praticados pelas empresas integrantes da categoria econômica representada pelo **SINDHOSBA**, vigente a partir de **maio de 2024** será de **RS 1.540,00 (Hum mil quinhentos e quarenta reais)**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica igualmente assegurado com vigência a partir de **01 de maio de 2024** o piso de ingresso de **01 de maio de 2024** o piso de ingresso de **RS 1.609,16 (Hum mil seiscentos e nove reais dezesseis centavos)** para os empregados que compõem a categoria de **TÉCNICO DE SAÚDE BUCAL** para os empregados que compõem a categoria de **TÉCNICO DE SAÚDE BUCAL**. Ressalva-se que as empresas que, porventura, já praticam salário em valor superior ao aqui estabelecido, deverão manter esta prática, respeitando o direito adquirido dos trabalhadores. Os valores correspondentes às diferenças referentes aos referidos pisos salariais dos meses de maio e junho de 2024, serão pagos respectivamente, nos meses de julho e agosto de 2024, em forma de abono e não constituem base de incidência para qualquer encargo trabalhista e previdenciário

**CLÁUSULA SÉTIMA - 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 **CLT** 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 OITAVA - 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 estabelecida 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 NONA - HORAS EXTRAS** - As horas extras serão pagas, de segunda a sexta-feira, no adicional de 50% (cinquenta por cento), e, nos sábados, domingos e feriados, no adicional de 75% (setenta e cinco 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 DÉCIMA – 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 DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL NOTURNO** - O adicional noturno será pago no percentual de 40% (quarenta por cento), considerado como trabalho noturno o realizado entre as 22h00min de um dia e as 05h00min do dia seguinte.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CARGA HORÁRIA** - A carga horária semanal de trabalho dos atendentes, auxiliares e técnicos de enfermagem poderá ser de de 36 e ou 44 horas.

**PARAGRAFO UNICO** - As partes acordam que com a implementação e a obrigatoriedade do pagamento do piso para os trabalhadores abrangidos pela Lei nº 14.434/2022, as instituições integrantes do seguimento patronal, poderão adotar jornada de 44 horas semanais da seguinte forma:

- 1- De acordo com a conveniência de cada instituição, para os novos contratados;
- 2- Para os funcionários que já integram o quadro funcional, desde que estes manifestem sua vontade, fazendo através de carta de proprio punho, dirigida ao setor pessoal de cada instituição, sendo indispensável a homologação do sindicato laboral.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 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.

**PARÁGRAFO 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 QUARTA - BANCO DE HORAS** - Os 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 12 (doze) meses, a contar do fato gerador.

Ressalva-se, ainda, que o empregador poderá optar pela compensação do banco de horas no período destinado á concessão das férias, adicionando-se aos dias de férias, os correspondentes á 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 **01.05.2024**, 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 OITAVA – 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 NONA – AUXÍLIO CRECHE** - Para cada filho menor de 6 (seis) anos, inclusive adotivos, os empregados terão direito ao auxílio creche, no valor de **RS 70,27 (setenta reais e vinte e sete centavos)**, mensalmente, a partir de **01 de maio 2024**.

**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 VIGÉSIMA – 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA– 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 **RS 1.405,56 (Hum mil quatrocentos e cinco reais e cinquenta e seis centavos)**.

**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 VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 laborem na mesma empresa, assegurando o benefício a outros diretores que já estejam liberados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – PRIODO QUE ANTECEDE A APOSENTADORIA PREVIDENCIÁRIA** – As empresas garantirão aos seus empregados a estabilidade no emprego nos 02 (dois) anos que antecederem a aposentadoria concedida pela Previdência Social, mediante a comprovação documental de preenchimento dos requisitos exigidos pelo INSS para a concessão de aposentadoria previdenciária. Adquirido o direito extingue-se a garantia.

Ressalva-se que de acordo com o caput desta cláusula, as empresas garantirão aos seus empregados a estabilidade provisória no emprego observando-se as 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.

**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 QUARTA – 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 QUINTA - 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 SEXTA – 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 maio de 2024**, no valor unitário de **R\$ 11,71 (onze reais e setenta e um 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 SÉTIMA- AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO** - O aviso-prévio obrigação recíproca de empregado e de empregador, conforme fixa o artigo 487, *caput*, da CLT será de 30 (trinta) dias, previstos em lei, acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias, 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 OITAVA - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL** - As entidades sindicais convenientes da convenção coletiva reafirmam seus propósitos de combate ao assédio moral e assédio sexual conforme Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 e disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dessa forma as partes se comprometem paritariamente e de forma negociada, combater qualquer tipo de assédio moral ou sexual dentro do local de trabalho, apurando denúncias e focando na prevenção efetiva dos conflitos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DELEGADO SINDICAL** - Na hipótese de o **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 TRIGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** - As empresas descontarão de todos os seus empregados representados pelo **SINDISAÚDE**, **no mês de agosto de 2024**, a contribuição negocial prevista na Constituição, Artigo 8º, Inciso VIII, para manutenção das atividades sindicais, no percentual de 3% (três 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, conforme decisão do STF em Acórdão do dia 30/06/2023, de que a cobrança **será compulsória a todos os trabalhadores representados pelo Sindisaúde, independente de associados e não associados, assim definidos: 2% (dois por cento) no mês de julho de 2024 e 1% (um por cento) no mês de agosto de 2024, perfazendo 3% (três por cento), como definido pela Assembleia Geral da Categoria**, podendo qualquer deles oferecer oposição ao referido desconto, nos 10 (dez) dias subsequentes à data da assinatura da presente Convenção, **com início em 15 de julho de 2024 e término em 25 de julho de 2024**, através de ofício dirigido ao sindicato profissional, desde que seja exercido de forma individual,



no horário comercial, de 9 horas às 16 horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas deverão obrigatoriamente apresentar relação nominal dos empregados representados pelo SINDISAÚDE, detalhando sua respectiva contribuição.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 uteis do mês subseqüente ao desconto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – 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 QUARTO** – 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 profissional apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no caput não terá direito ao respectivo reembolso da contribuição negocial aqui pactuada.

**PARÁGRAFO SEXTO** - 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.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 á 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** - As empresas representadas pelo SINDHOSBA, sejam filiadas ou não ao sindicato, ficam obrigadas ao pagamento de valor fixo, por ano, conforme Tema 935, STF, que assegurou o direito de cobrança desta Contribuição a todas as empresas da categoria representada por este Sindicato Patronal. A Contribuição Assistencial prevista nesta cláusula tem como natureza o financiamento das atividades do Sindicato Patronal relativas à realização de negociações e convenções coletivas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O Sindicato Patronal e/ou a Febase (sindicato patronal de segundo grau) realizarão a cobrança da Contribuição Assistencial isolada ou conjuntamente tomando como parâmetro financeiro os seguintes valores:

I. R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas

registradas junto a Receita Federal como tendo CNAE compatível de Consultório Médico ou Odontológico com até dois profissionais habilitados;

II. R\$ 3.000,00 (três mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto a Receita Federal como tendo CNAE compatível de Clínicas de qualquer natureza, incluindo, mas não limitado a clínicas populares;

III. R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto a Receita Federal como tendo CNAE compatível de Hospitais ou clínicas com unidade de internamento, incluindo Day Hospital, além das demais não enquadradas nos incisos I e II.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O Sindicato Patronal, signatário do presente instrumento, assegura as empresas o direito de oposição garantido pelo Supremo Tribunal Federal. Este direito de oposição poderá ser exercido no prazo limite de 10 (dez) dias úteis, cuja contagem se inicia no primeiro dia útil após a assinatura desta Convenção Coletiva e só poderá ser exercida cumprindo a regra do § 3º.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O exercício do direito de oposição será efetuado exclusivamente através de preenchimento completo de formulário eletrônico disponibilizado, estritamente no período de seu exercício previsto no § 2º, através do endereço eletrônico: <https://febase.gersin.com.br/febase/formulario-oposicao>.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas que efetuarem o pagamento da Contribuição Assistencial Patronal terão direito a desconto de 20% do valor se a quitação ocorrer por PIX (chave disponível, através dos contatos: 71 3082-3755/3760 ou através do WhatsApp: 71 9 9928-5181) e em até 30 dias corridos, cuja contagem se inicia no primeiro dia útil após a assinatura desta Convenção Coletiva.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O não recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal no prazo estipulado decorrerá a incidência de multa de 2% sobre o valor devido sem qualquer desconto e juro de 1% ao mês, *pro rata die*.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O vencimento da Contribuição Assistencial Patronal será a data de 30/08/2024.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – MULTA NORMATIVA** - Fica estipulada a multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial previsto na cláusula



**QUINTA**, para o caso de descumprimento das obrigações contidas nesta Convenção, da seguinte maneira: cometida por qualquer das entidades Convenientes, 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 QUINTA - DOS DIREITOS E OBRIGAÇÕES** - As **EMPRESAS representadas pelo SINDHOSBA** 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 SEXTA** - A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, com início em **1º de maio de 2024 e término em 30 de abril de 2025**.

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

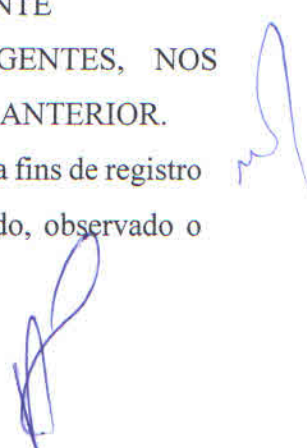
E por estarem de pleno acordo, as partes assinarão a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) vias, para um só efeito.

**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.

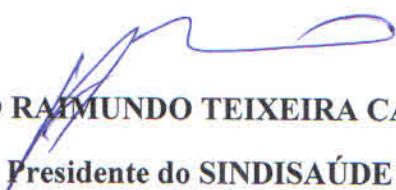
**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO DEPÓSITO E REGISTRO** - As partes depositarão e requererão o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por meio do Sistema **MEDIADOR**, disponível no endereço eletrônico do Ministério da Economia, nos termos do artigo 614 da CLT.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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. Vale dizer que, exceto o **EXPRESSAMENTE INOVADO NESTE INSTRUMENTO DE CONVENÇÃO**, restam **VIGENTES, NOS EXATOS MOLDES, TODOS OS DITAMES CONTIDOS NA CONVENÇÃO ANTERIOR**.

**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 - BA, 12 de julho de 2024.



**ANTONIO RAIMUNDO TEIXEIRA CARVALHO**  
Presidente do SINDISAÚDE



**RAIMUNDO CARLOS DE SOUZA CORREIA**  
Presidente do SINDHOSBA