

PAUTA PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA OS SINDICATOS PATRONAIS -
2024/2025

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 2024**, 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, SINDHSUDOESTE, SINDHESUL, SINDHOSPES, SINDHOSFRAN, SINDERJ-BA, SINDLAB.**

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 2024** e ganho real de **8% (oito por cento)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas poderão compensar os aumentos legais ou espontâneos concedidos no período de **1º (primeiro) de maio de 2024 até 30 (trinta) de abril de 2025**, 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 nove) 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 – INTERINIDADE / SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO – As empresas se comprometem a cumprir a Súmula n.º 159 (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 a partir do primeiro dia da substituição e enquanto durar a mesma.

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA – 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.

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 no site do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA - 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.

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 22h00min (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 – 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);

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - As empresas descontarão de todas/os suas/eus enfermeiras/os, **no mês de Junho de 2024**, 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 **13 (treze) e 14 (quatorze) de março de 2024**, podendo qualquer delas/es oferecer oposição ao referido desconto, no período de 03 (três) de junho de 2024 a 07 (sete) de junho de 2024, 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 DÉCIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - A norma coletiva deve prever a obrigação da empresa em reter e repassar ao sindicato a contribuição sindical, no mês de 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 - 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 PRIMEIRA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL – As instituições liberarão do trabalho Presidente, o Vice-Presidente, o Tesoureiro e o Secretario e mais 01 (um) diretor em pleno exercício, por instituição até o limite de 02 (dois), 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 SEGUNDA - ACESSO AS/OS DIRIGENTES SINDICAIS - As empresas garantirão o livre acesso do Sindicato dos Enfermeiros do Estado da Bahia a todos os setores da instituição, bem como a realização de encontros sindicais com as/os enfermeiras/os e coordenação de Enfermagem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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. As homologações das eventuais rescisões, preferencialmente,

deverão ser realizadas com assistência do SEEB não havendo, contudo, renúncia ao direito de efetivá-las junto à Delegacia Regional do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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/religião, orientação sexual, gênero, idade e pessoas com deficiência.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas utilizarão critérios iguais de tratamento nos processos de seleção, contratação, formação de mão-de-obra e remuneração de suas/eus empregadas/os sem distinção de sexo, cor, raça, idade e religião.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, 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 nº 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – GÊNERO - As empresas utilizarão critérios iguais de tratamento nos processos de seleção, contratação, formação de mão de obra e remuneração de seus empregados, sem distinção de sexo, cor, raça, idade e religião.

PARÁGRAFO SEGUNDO - LEI MARIA DA PENHA - AS empresas se comprometem a divulgar internamente campanhas e informativos sobre a Lei no. 11.340/06, criando um canal de comunicação sempre que evidenciar qualquer tipo de violência contra a mulher trabalhadora, ajudando no processo de conscientização visando coibir a violência contra a mulher. Nos casos de violência doméstica, as partes se comprometem a relatar aos órgãos competentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA – 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 por falta do descanso necessário e merecido, seja por prejudicar para aquelas/es que possuem outros vínculos de emprego. O pagamento das horas extras deve ser feito de forma imediata.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DE JORNADA DA GESTANTE - Fica garantida, a toda aeroviária que atingir o 6º (sexto) mês de gravidez, a redução de 1 (uma) hora em sua jornada diária, sendo 30 minutos na entrada e 30 minutos na saída.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Essa redução não se aplica àquelas aeroviárias gestantes que tenham jornada diária especial igual ou inferior a 6 (seis) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica assegurado, também, à aeroviária gestante, a permanência em 1 (um) único horário, não podendo, portanto, entrar em rodízio na escala.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIMENSIONAMENTO DAS/OS ENFERMEIRAS/OS A NOITE - IMPOSSIBILIDADE DE DIMINUIÇÃO DO QUADRO - O sindicato entende que não deve existir uma diminuição 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.

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 1 (um) ano, 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 de férias, adicionando-se aos dias gozados de férias, correspondentes a compensação prevista nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho ou após o decurso do prazo supracitado, 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 estabelecida deverá primar por critérios que não afetem a operacionalidade dos serviços relacionados à 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 - 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 acordado o pagamento referente ao dia como o descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - TEMPO PARA TROCA DE UNIFORME SERÁ COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO – As/os enfermeiras/os que atuam em atividades diferenciadas, em contato direto com pacientes, de acordo com normas de biossegurança e de segurança de pacientes, não devem sair ou chegar ao serviço com o uniforme e/ou jaleco. Logo, este intervalo utilizado para colocação da vestimenta laboral deve estar incluído no seu horário de trabalho, uma vez que já está à disposição do/a empregador/a.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA- VESTIÁRIO - As empresas deverão manter um espaço com ventilação e segurança adequadas para uso como vestiário para 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 TRIGÉSIMA OITAVA - LOCAL ADEQUADO PARA DESCANSO E CONFORTO - As empresas deverão se adequar a Lei de no. 14.602, de 2023, que obriga as instituições de saúde públicas e privadas a oferecer locais exclusivos para descanso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIÁRIAS/HOSPEDAGEM/ TRANSPORTE - A partir de **1º de maio de 2024**, ressalvadas as condições mais favoráveis, as Empresas pagarão R\$ 67,41 (sessenta e sete reais e quarenta e um centavos), por cada refeição principal (almoço ou jantar), as/aos suas/eus empregadas/os, no caso de prestação de serviços externos, no território nacional, desde que não recebam, para o mesmo fim, diárias. Despesas de hospedagem e transporte serão por conta das Empresas. Salvo se já incluído na hospedagem, para o café da manhã fixa-se o valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) daquele fixado por refeição principal e despesas com locomoção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As partes reconhecem que a diária tem caráter indenizatório, portanto, não possui natureza salarial, não integrando o salário para quaisquer fins.

PARÁGRAFO SEGUNDO – SEGURO - A partir de 1º de dezembro de 2023, as empresas instituirão um Seguro de Vida em benefício de suas/eus empregadas/os, sem ônus para os mesmos, cobrindo morte e invalidez permanente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRANSPORTE DE SOCORRO - Ficam as Empresas obrigadas a transportar, com urgência, para locais apropriados, os empregados, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorra durante o trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA (PJ) E/OU COOPERATIVAS – Fica acordado que as empresas não devem contratar as/os enfermeiras/os como pessoa jurídica, em razão da existência de todos os vínculos que caracterizam uma relação de emprego: subordinação, onerosidade (recebimento de salário/pagamento), pessoalidade e não-eventualidade (a prestação contínua de atividades), pelo que a existência de contratos de PJ e mediante cooperativas, geralmente indicam a existência de fraudes a fim de não aplicar as leis trabalhistas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CTPS E EMISSÃO DE RAIS, CNES E INVESTSUS - As empresas se obrigam a anotar corretamente na CTPS de cada empregado as condições estabelecidas quando da contratação, atualizando tais registros periodicamente.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas responderão pelos danos que vier a causar se não emitirem a RAIS no tempo e na forma prevista na lei, obrigando-se a fornecer, quando solicitado, uma cópia desse documento ao sindicato profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DESCONTOS - Seringas, termômetros e outros materiais usados no desempenho da função, se eventualmente danificados, não poderão ser cobrados dos empregados, salvo na ocorrência de dolo ou pela não apresentação do material com o dano.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – MOBILIZAÇÃO POLÍTICA – Fica assegurado a participação, sem prejuízos, da categoria em manifestações em prol das melhorias das condições de trabalho, piso salarial e carga horária.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em caso de paralisação/greve, a empresa deve estar em acordo com a Lei no. 7.783/89 que dispõe sobre o exercício do direito de greve e dá outras providências.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – PISO SALARIAL PROFISSIONAL - As empresas se comprometerão a cumprir a Lei 14.434/22 que diz respeito ao piso salarial nacional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – VIGÊNCIA - A presente **Convenção Coletiva de Trabalho** terá vigência a partir de **1º (primeiro) de maio de 2024 a 30 (trinta) de abril de 2025**.

Salvador, 13 de março de 2024.


Alessandra Alencar Gadelha de Mello
Presidente