

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SINDHOSFRAN 2026/2027

Senhor Presidente

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SANTAS CASAS, ENTIDADES FILANTRÓPICAS, BENEFICENTES E RELIGIOSAS E EM ESTABELECIMENTOS 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 na Sociedade Beneficente e Recreativa 15 de Novembro (antigo Clube dos Caçadores) sito à Avenida Adolfo Viana, Centro, nº25, Juazeiro-BA CEP: 48.903-580, no dia 20 de fevereiro de 2026 às 19:00 em primeira convocação e em última chamada às 19:30, os trabalhadores da área de Saúde da Rede Privada dos municípios de Campo Alegre de Lourdes, Campo Formoso, Casa Nova, Curaçá, Jacobina, Juazeiro, Pilão Arcado, Remanso, Senhor do Bonfim, Sento Sé, Sobradinho/Bahia deliberam e aprovam a seguinte pauta de reivindicação:

1.0 – ITENS ECONÔMICOS

1.1 - REAJUSTE SALARIAL – As empresas integrantes da Categoria Econômica representada pelo SINDHOSFRAN concederão aos seus empregados um reajuste salarial linear de 100% do INPC incidentes sobre os salários devidos ou praticados em 30 de abril de 2026, com vigência a partir de 01 de maio de 2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - GANHO REAL - Sobre os valores acima, as empresas garantirão um ganho real no percentual de 3% (três por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO – PRODUTIVIDADE - Sobre os valores calculados acima as empresas concederão a título de produtividade um percentual de 5% (cinco por cento) a partir de 1º de maio de 2026.

1.2 - PISO SALARIAL – O piso salarial de ingresso será de R\$ 1.690,43 (um mil, seiscentos e noventa reais e quarenta e três centavos), a partir de 1º de maio de 2026 para os cargos de Auxiliar de Serviços Gerais e funções correlatas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O piso salarial de ingresso dos Auxiliares ou Assistentes de Dentistas, Auxiliares ou Assistentes de Fisioterapeutas, Faturistas, Pessoal dos Setores Administrativos, de Controle e Recepção, Vigilantes e Agentes de Portaria e, Profissionais que fazem a Manutenção será de R\$ 1.724,24 (um mil, setecentos e vinte e quatro reais e vinte e quatro centavos), a partir de 1º de maio de 2026.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O piso salarial de ingresso dos Auxiliares de Enfermagem, Atendentes de Enfermagem e Técnicos de Enfermagem será de:

- a) 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) 3.320,00 (três mil trezentos e vinte reais) para carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais a partir de 1º de maio de 2025.

PARÁGRAFO QUARTO – O piso salarial de ingresso dos Motoristas Habilitação “C e D” será de R\$ 2.028,52 (dois mil e vinte e oito reais e cinquenta e dois centavos), a partir de 1º de maio de 2026.

PARÁGRAFO QUINTO – O piso salarial de ingresso dos Motoristas Habilitação “B” será de R\$ 1.803,13 (um mil e oitocentos e três reais e treze centavos) a partir de 1º de maio de 2026.

1.3 – O PISO SALARIAL dos Auxiliares de Laboratório e Técnicos de Laboratório será de dois salários mínimos e jornada semanal de 24 (vinte e quatro) horas conforme determina a Lei 3.999/61, art. 7º da CLT.

1.4 - ADICIONAL NOTURNO - O adicional noturno será pago no percentual de 60% (sessenta por cento), considerado como trabalho noturno o realizado entre às 19:00h e 07:00h conforme jurisprudência n.388 da SDI-1 DO C.TST.

1.5 - GRATIFICAÇÃO POR SETOR 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 litotripsia, berçário, centro obstétrico, centro cirúrgico, esterilização, emergência, unidade de tratamento intensivo, infectologia, oncologia, pequena cirurgia, quimioterapia, radioterapia e psiquiatria, estendendo os mesmos aos eventuais substitutos mesmo que seja temporário.

1.6 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - Assegurar a participação nos lucros da ordem de 2% (dois por cento), do lucro líquido, a ser distribuídos para todos os empregados.

1.7 - DATA-BASE – Fica assegurada a data base da categoria em 1º (primeiro) de maio.

1.8 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - As empresas descontarão de todos os seus empregados sob a representação profissional do Sindi-Saúde e beneficiários desta Convenção, em um único mês subsequente à assinatura da presente Convenção, a contribuição assistencial prevista na Constituição Federal, Artigo 8º, Inciso VIII, para implementação e fortalecimento de atividades sindicais, no percentual de 2% (dois por cento) em um único mês, incidente sobre o salário base, como definido pela Assembleia Geral Extraordinária da Categoria, realizada no dia 20 de fevereiro de 2026 às 19:00h em primeira convocação e em última chamada às 19:30h, podendo os empregados oferecerem oposição ao referido desconto, nos 10 (dez) dias subsequentes à assinatura da presente Convenção, através de carta escrita em próprio punho a ser entregue pelo trabalhador ao sindicato profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas deverão efetuar os depósitos das quantias descontadas, em conta bancária do sindicato a ser por este indicada ou diretamente na secretaria da Delegacia Sindical de Juazeiro e, ainda, repassar à Secretaria do Sindicato a relação nominal das importâncias descontadas, bem como efetuar o depósito respectivo na Tesouraria do Sindicato, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o desconto.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O não recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial no prazo estipulado incidirá multa e percentual de 2% (dois por cento) sobre o valor devido e juros de 1% (um por cento) ao mês.

2.0 - REALIZAÇÃO DE TROCAS DE ESCALAS – As empresas permitirão trocas de escalas de serviços, todavia a efetividade da norma ora estabelecida deverá primar por critérios

que não afetem a operacionalidade dos serviços de saúde integrantes da categoria, e para tanto deve ser observado o consenso entre as partes.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica estabelecido o limite de 03 (três) trocas de escalas por mês, podendo ser ampliado em mais 02 (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

3.0 - ITENS DE BENEFÍCIOS SOCIAIS E POLÍTICOS

3.1 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA – As empresas garantirão aos seus empregados e dependentes 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 Sindhosfran, 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As Empresas que possuem plano de saúde deverão prestar os primeiros socorros aos seus funcionários, em caso de acidente no trabalho.

PARÁGRAFO 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 do sistema público de Saúde.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O SINDHOSFRAN intermediará junto às Secretarias Municipais de Saúde com vistas a agilizar os atendimentos dos empregados pelo sistema público de assistência a saúde bucal.

4.0 – DELEGADO SINDICAL – Na hipótese do SINDI-SAÚDE criar Delegacias em cidades da base territorial do SINDHOSFRAN, fica garantido a um Delegado Sindical ou Diretor Sindical, por Delegacia, a liberação do trabalho do Delegado, sem prejuízo dos vencimentos e vantagens, sendo garantido a estes a estabilidade no emprego prevista no Art. 8º, VIII, da CF/88.

PARÁGRAFO ÚNICO – O benefício disposto no **caput** deste item se estende ao Presidente, o Vice-Presidente, o Tesoureiro e o Secretário do Sindicato dos Trabalhadores, observando-se o limite de 01 (um) empregado por empresa, com exceção do Presidente.

5.0 – FALTAS – As faltas dos empregados para realização dos exames que visem sua ascensão profissional, a exemplo de vestibular e cursos profissionalizantes ou de capacitação escolar e colegial, serão abonadas, no horário de sua efetiva realização, desde que coincidentes com o horário de labor e pré-avisadas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e, devidamente comprovadas.

6.0 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – PERÍODO QUE ANTECEDE A APOSENTADORIA PREVIDENCIÁRIA - As empresas garantirão aos seus empregados a estabilidade de 02 (dois) anos que antecedem a aposentadoria concedida pela Previdência Social, mediante a comprovação documental de preenchimento dos requisitos exigidos pelo INSS para a concessão de aposentadoria previdenciária. Adquirindo o direito, extingue-se a garantia.

Ressalva 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 de serviço 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 o 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 de ser caracterizado o efetivo desligamento da gestante, para fim de continuação no emprego, sob pena da perda da estabilidade aqui pactuada.

7.0 – AUXÍLIO CRECHE - Para cada filho de todos os empregados, inclusive os adotivos, menor de 06 (seis) anos, fica assegurado o auxílio creche, no valor de R\$ 53,20 (cinquenta e três reais e vinte centavos) mensalmente.

8.0 – AUXÍLIO FUNERAL - Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará à família do mesmo, além das parcelas decorrentes da extinção do contrato de trabalho, sob o título de auxílio funeral, no prazo de 10 (dez) dias a contar da comunicação de óbito, a importância de R\$ 808,40 (oitocentos e oito reais e quarenta centavos).

9.0 – Assédios no Trabalho – O que a Lei diz

9.1 – CLT – Artigo 483

As práticas de **assédio moral** são geralmente enquadradas no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)¹²³⁴. O artigo determina que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, entre outros motivos, forem exigidos serviços superiores às 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 fama¹. O artigo 223-G da CLT estabelece sanções para empregadores que permitam a ocorrência de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho⁵. O assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva, repetitiva e prolongada, que visa humilhar, constranger ou intimidar o trabalhador, afetando sua dignidade e integridade psicológica³⁴.

9.1.2 – Além disso, o Art. 186 do Código Civil declara que *“aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*.

9.1.3 – 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.

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

9.1.5 – O Art. 23 prevê as seguintes práticas:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

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

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a 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 relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

10.0 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - Sem prejuízo da remuneração, as empresas liberarão do trabalho os dirigentes sindicais eleitos, ainda que suplentes, até o limite de 02 (dois), excluindo deste **caput** o Presidente, o Vice-Presidente, o Tesoureiro e o Secretário do Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado o benefício a outros diretores já liberados e garantindo aos mesmos mencionados neste item a permanência de todo ganho salarial e vantagens.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica assegurado aos diretores eleitos a sua participação incondicional nos compromissos sindicais como reuniões a serviço da entidade, seminários, congressos e assembleias mediante solicitação de liberação expedida pelo sindicato no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas sem prejuízo de sua remuneração e vantagens.

11.0 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS – As empresas colocarão à disposição do sindicato dos empregados as cópias das Guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após os descontos pertinentes.

12.0 – DESCONTO ASSISTENCIAL E MENSALIDADE SINDICAL – As empresas deverão descontar em folha, além das contribuições sindicais cabíveis, outras parcelas que sejam do interesse do trabalhador, desde que devidamente autorizado e com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data em que deva ser efetuado o desconto, limitando-se ao máximo de 16% (dezesseis por cento) do salário base.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A referida obrigação passará a existir a partir do momento em que o SINDI-SAÚDE encaminhar à empresa correspondência com cópia do termo de filiação do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empresa que atrasar o recolhimento e/ou repasse pagará multa de R\$ 4,36 (quatro reais e trinta e seis centavos) por mês de atraso e R\$0,72 (setenta e dois centavos) por dia de atraso.

13.0. – MENSALIDADE SINDICAL - As empresas efetuarão os descontos em folha de pagamento das mensalidades sindicais, na forma do art. 545 da CLT, devendo o mesmo ser recolhido em até 10 (dez) dias após o pagamento dos salários aos empregados, no SINDI-SAÚDE ou banco autorizado em guias especiais e/ou recibos a serem fornecidos pela entidade profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A referida obrigação passará a existir a partir do momento em que o SINDI-SAÚDE encaminhar a empresa correspondência da filiação do empregado.

14.0 - ALIMENTAÇÃO – fornecimento de alimentação a todos os empregados que laboram no horário de 8h, e 12h. As empresas que possuem refeitórios, fornecerão aos seus empregados, que laboram no horário de 8 horas, 12 (doze) horas, alimentação gratuita. Fica pactuado que a alimentação é concedida para a execução do trabalho, não se integrando ao salário a vantagem, para qualquer efeito de lei.

15.0 - CESTA BASICA - As empresas concederão aos seus trabalhadores, uma cesta básica no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) e/ou tickets alimentação de idêntico valor.

16.0 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO – Aos colaboradores que tenham jornada laborativa de até 06:00 (seis) horas, as empresas concederão, a partir de 01 de maio de 2025, Auxílio Alimentação no valor de R\$20,00 (vinte reais) por dia efetivo de trabalho. Podendo ser pago em espécie. Tal parcela não será incorporada ao salário para nenhum efeito legal. Possuindo nítido caráter indenizatório.

17.0 - LANCHE – As empresas concederão a todos os empregados durante a sua jornada de trabalho, lanche que inclua essencialmente, leite, frutas e seus derivados.

18.0 - CAFÉ DA MANHÃ - As empresas concederão aos trabalhadores que chegarem pelo menos 15 min. antes do seu horário de serviço café da manhã que inclua leite, pão, frutas, bem como aqueles que tiverem saindo de plantão noturno.

19.0 – FÉRIAS – O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dia de compensação de repouso semanal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – De acordo com o Art. 145 CLT, o pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do término das férias.


PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas que descumprirem o que determina o Art.145 CLT, pagarão, a título de multa, um salário base ao trabalhador prejudicado.

20.0 - FÉRIAS PROPORCIONAIS – Fica assegurado aos empregados o pagamento de férias proporcionais acrescida de 1/3 (um terço), na hipótese de “pedido de demissão”, excetuando-se os contratos de experiência que continuarão regidos pela CLT e legislação pertinente.

21.0 - LICENÇA – Fica assegurada a licença paternidade 10 (dez) dias.

22.0- VIGÊNCIA - O presente instrumento vigorará de 01/05/2026 a 30/04/2027.

Juazeiro-Ba, 23 de fevereiro de 2026


Benivaldo Jesus do Bonfim
Diretor Departamento Jurídico

Benivaldo Jesus do Bonfim
Diretor do Departamento
Jurídico