

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BRASÍLIA (SINDSAÚDE)**, CNPJ 00.579.664/0001-57, representativo a categoria profissional e do outro o **SINDICATO BRASILIENSE DE HOSPITAIS, CASAS DE SAÚDE E CLÍNICAS (SBH)**, 32.901.472/0001-01, representativo da categoria patronal com base territorial no Distrito Federal.

01 - Da Convenção Coletiva

Parágrafo Único: Esta convenção coletiva prevalece sobre o legislado, pela aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva conforme previsão dos artigos 611A e 611B da CLT.

02 - Data-Base e Prazo de Vigência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a vigência a partir de **01 de agosto de 2018 até 31 de agosto de 2019.**

Parágrafo Primeiro - A data base dos empregados em estabelecimento de serviços de saúde privado do Distrito Federal será em **1º de setembro.**

Parágrafo Segundo - Findo o prazo de vigência do caput, esta convenção perde validade automaticamente, sem prorrogação de suas cláusulas e benefícios, e não será alteração contratual lesiva. Assim, fica vedada a perpetuação do pactuado após o prazo de vigência indicado e a integração ao contrato de trabalho de quaisquer benefícios aqui entabulados.



03 – Piso Salarial

Será concedido a título de reajuste o percentual de **5% (cinco por cento)** a partir de **01 de agosto de 2018**, nos pisos salariais descritos na tabela abaixo, como segue:

Profissionais	Salários Validos até 31/08/2017	Salários a partir de 01/08/2018
Nível Superior	R\$ 1.800,00	R\$ 1.890,00
Nível Médio	R\$ 950,00	R\$ 997,50
Técnicos em Laboratório, Gesso e Higiene.	R\$ 980,00	R\$ 1.029,00
Auxiliares em Laboratório e Similares	R\$ 950,00	R\$ 997,50
Áreas Administrativas e Similares	R\$ 950,00	R\$ 997,50
Serviços Gerais	R\$ 950,00	R\$ 997,50

Parágrafo Primeiro – Os pisos da tabela acima se referem à carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou carga horária regulamentada por lei específica.

Parágrafo Segundo – Os empregadores que já concederam reajustes anteriores à assinatura da presente Convenção, ou seja, **entre 01 de setembro de 2017 a 31 de julho de 2018**, ficam autorizados à compensação dos mesmos, respeitado os pisos salariais constantes da tabela acima.

Parágrafo Terceiro – As empresas terão até 60 (sessenta) dias da data da assinatura da presente Convenção para adequação nas folhas de pagamento dos efeitos financeiros do referido reajuste.

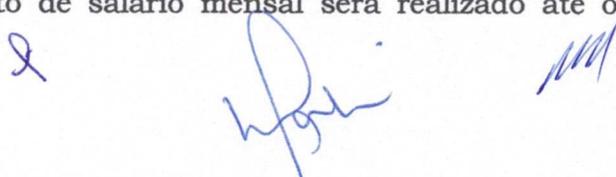
04 – Reajuste Salarial

Os empregadores concederão o reajuste salarial de 3 % (três por cento), a todos os empregados que recebem acima do piso, a partir de 1º agosto de 2018.

Parágrafo Primeiro – Os empregadores que já concederam reajustes anteriores a essa data, ou seja, **entre 01 de setembro de 2017 a 31 de julho de 2018**, ficam autorizados à compensação dos mesmos, respeitando os pisos da tabela da cláusula terceira.

Parágrafo Segundo – As empresas terão até 60 (sessenta) dias da data da assinatura da presente Convenção para adequação nas folhas de pagamento dos efeitos financeiros do referido reajuste.

Parágrafo Terceiro – O pagamento de salário mensal será realizado até o quinto dia útil do mês subsequente.



Parágrafo Quarto - Será fornecido pelo empregador ao empregado, obrigatoriamente, discriminativo mensal de pagamento e descontos efetuados impresso ou via eletrônica.

Parágrafo Quinto - Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou décimo terceiro salário e férias, o empregador se compromete a fazer as devidas correções e efetuará o pagamento da diferença identificada no prazo máximo de cinco dias úteis, a partir da constatação do erro pelo mesmo.

05 - Jornada de Trabalho

Fica autorizada a adoção de escala variável de trabalho, com limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitidos os regimes de 12 (doze) horas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso; 6 (seis) horas de trabalho e 18 (dezoito) horas de descanso; ou escalas similares. Também fica autorizado o cumprimento das referidas jornadas de trabalho em regime de trabalho/remuneração por hora, na forma da legislação vigente. As horas excedentes ou faltantes da duração semanal devem ser compensadas, preferencialmente no mesmo mês.

Parágrafo Primeiro - O empregado que cumprir a escala de trabalho superior a 6 (seis) horas fará jus ao intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação em local adequado, não considerado como tempo trabalhado (de acordo com previsão do artigo 611A, III da CLT), facultado ou não assinalação desse intervalo nos cartões de ponto, na forma da portaria nº 3.626, de 13/11/91, do Ministério do Trabalho.

A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implicará no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (observada a disposição da cláusula 07, parágrafo segundo).

Parágrafo Segundo - Fica autorizada a compensação de horas, devendo as horas que ultrapassarem ou que faltarem para completar a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas serem compensadas extraordinariamente, em até 90 (noventa) dias.

Parágrafo Terceiro - Os serviços prestados em feriados legais serão remunerados em dobro quando não concedida folga compensatória (art. 611-A da CLT). Excetuados nas jornadas com escala variável (12x36 e 6x18) por já contemplarem a compensação nas folgas entre jornadas.

Parágrafo Quarto - O empregado que trabalhar em jornada de 12x36, não fará jus às horas extras, ressalvadas as horas que excederem as 12 (horas) da dita jornada e não forem compensadas preferencialmente no mesmo mês, não havendo distinção para efeitos de jornada de trabalho entre os turnos diurno e noturno, em razão da natural compensação com as 36 (trinta e seis) horas de repouso da escala 12x36.



Parágrafo Quinto – Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que, porventura, coincidam com a escala variável definidas no caput desta Cláusula.

Parágrafo Sexto – No interesse comum do empregado e do empregador, mediante termo mútuo de anuência, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, fica permitido ao empregador reduzir a jornada de trabalho do interessado, com a conseqüente redução salarial proporcional ao número de horas reduzidas, desde que a mesma não resulte em valor inferior ao salário mínimo nacional vigente.

06 – Do Banco de Horas

Será dispensado o acréscimo de salário quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.

07 – Do Ponto

É de responsabilidade do empregado o adequado registro do ponto. A ausência de anotação/registo do intervalo intrajornada não implicará em reconhecimento de trabalho em horas extras pelo intervalo não anotado ou reconhecimento de intervalo intrajornada não usufruído.

Parágrafo Primeiro – Será admitida a pré-assinalação do período de repouso nos registros de jornada, nos moldes do art. 74, Parágrafo 2º.

Parágrafo Segundo – Nas hipóteses de atividades em que seja impossível a anotação no horário (cirurgias ou emergências) deve o empregado comunicar imediatamente ao seu superior o ocorrido, para assinalação subsequente do ponto.

Parágrafo Terceiro – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria do MTE.

08 – Abono de Ponto de Estudante

Nos dias de provas e exames supletivos, vestibulares ou concursos públicos, o empregado (a) será dispensado (a) do serviço nos respectivos horários, havendo compensação posterior.

Parágrafo Único – Sem prejuízo do disposto no caput desta cláusula, terão prioridade na elaboração da escala de serviço os empregados que estejam realizando estágio de cursos universitários nas áreas de saúde e administração hospitalar.

l

W. J. S.

[Handwritten mark]

09 – Horas Extras

Ressalvada a escala de revezamento, as horas de trabalho que ultrapassarem o limite contratualmente estabelecido, se não compensadas em até 90 (noventa) dias da sua prestação, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento).

10 – Férias

As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, mediante concordância do empregado, sendo: um período de no mínimo 14 (quatorze) dias e os outros com no mínimo 5 (cinco) dias. A iniciativa de fracionamento das férias e a fixação do período de concessão das mesmas, dentro do prazo legal, é prerrogativa exclusiva do empregador.

11 – Adicional Noturno

Será devido adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal considerando-se como noturnas aquelas laboradas entre 22h e 05h horas do dia seguinte, ressaltando-se os direitos adquiridos.

Parágrafo Único – Caso o empregador solicite ao empregado a sua permanência além da jornada, as horas comprovadamente excedentes serão acrescidas de 20% como se noturnas fossem.

12 – Escala Preferencial

O empregador assegurará a prioridade para o empregado que esteja cumprindo a mesma escala há mais de 02 (dois) anos ininterruptos.

Parágrafo Único – Em caso de necessidade de mudança, havendo oposição do funcionário em até 03 (três) dias úteis, o empregador se compromete a comunicar ao empregado dos fatos que justificam a mudança de horário. Será concedido prazo de 30 (trinta) dias para negociação das partes, e não havendo solução para o impasse, após expirado o prazo, a empresa está autorizada a efetuar a troca de escala.

13 – Plantão Noturno – Opção do Empregado

Os empregados com mais de 50 (cinquenta) anos de idade ou com mais de 20 (vinte) anos de exercício na empresa poderão ser excluídos das escalas de plantão dos serviços de emergência, ou similares, no período noturno.

Parágrafo Único – Para a exclusão, o empregado deverá efetuar requerimento escrito ao dirigente da unidade de saúde.

[Handwritten signatures and initials]

14 – Gratificação por Tempo de Serviço

Fica facultado ao empregador conceder o adicional de salários em percentuais e periodicidade de acordo com as políticas internas da instituição.

15 – Caixas de Primeiros Socorros

As empresas manterão caixas de primeiros socorros, desde que a própria instalação da empresa não forneça condições para este atendimento.

16 – Participação nos Lucros

Considerando os pisos salariais fixados na Cláusula Segunda e que devem ser considerados em qualquer hipótese, é facultado ao empregador conceder participação nos lucros da empresa, ficando ao seu critério a fixação dos percentuais incidentes a base de cálculo do benefício, e em hipótese alguma, esta participação se incorporará aos salários dos empregados.

Parágrafo Primeiro – As empresas que concederem o benefício de que trata a presente cláusula, apurarão a participação nos lucros no final do semestre ou no final do ano, podendo conceder, a seu critério, antecipações mensais periódicas ou não.

Parágrafo Segundo – Os empregadores levarão em consideração uma série de critérios de avaliação de desempenho individual ou coletivo para conceder o benefício, como por exemplo: assiduidade a produtividade e etc. de cada empregado, de sorte que poderá conceder valores diferentes de participação nos lucros para cada empregado.

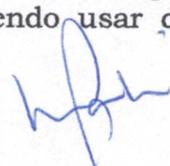
17 – Vale Transporte e Alimentação/Refeição

É facultado ao empregador aderir ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT (Lei 6.321 de 14/04/76 e Decreto nº. 5 de 14/01/91 e Portaria interministerial nº 1, de 29/01/92), devendo observar as obrigações, inclusive em caso de demissão, e os incentivos fiscais oferecidos no programa.

Parágrafo Primeiro – O empregador que conceder vale transporte, refeição e alimentação, poderá pagá-los em folha de pagamento, desde que seja especificado em contracheque, observando a legislação em vigor, não se caracterizando como salário indireto para fins de férias, 13º salário, FGTS, INSS e/ou rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo – Quando a refeição não for fornecida pelo empregador no local de trabalho, é devido o auxílio-refeição no valor mínimo de **R\$ 18,00 (dezoito reais), a partir de 01 de agosto de 2018**, para os empregados que cumprem carga horária de 8 (oito) horas diárias ou mais, na proporção de 1 (um) vale-refeição por dia e efetivo trabalho, podendo usar dos benefícios fiscais previstos no programa PAT.

2



Parágrafo Terceiro – O empregador que habitualmente fornecem refeição aos empregados, quando programar horas extraordinárias, deverá fornecer lanches ou refeição ao empregado envolvido ou vale-refeição na proporção das horas trabalhadas.

Parágrafo Quarto – Os empregadores que já concederam reajustes anteriores a essa data, ou seja, **entre 01 de setembro de 2017 a 31 de julho de 2018**, ficam autorizados à compensação dos mesmos.

Parágrafo Quinto – As empresas terão até 60 (sessenta) dias da data da assinatura da presente Convenção para adequação nas folhas de pagamento dos efeitos financeiros do referido reajuste.

18 – Homologação de Atestado

O empregador homologará os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela Secretaria de Estado de Saúde, pela perícia médica do INSS, pela própria empresa, bem como aqueles atestados emitidos por outro estabelecimento médico particular, desde que o mesmo seja conveniado ao seguro saúde do qual o empregado seja beneficiário.

Parágrafo Primeiro – O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador a sua ausência no mínimo quatro horas antes do início do expediente. A apresentação do atestado deverá ocorrer em até as 24 primeiras horas ou no primeiro dia útil para empresas que não funcionem finais de semana. A não apresentação nesse prazo acarretará na não homologação do mesmo pelo empregador.

Parágrafo Segundo – O empregador que estabelecer prazo diferente e não inferior àquele estabelecido no parágrafo anterior poderá mantê-lo.

Parágrafo Terceiro – O atestado poderá ser entregue por outra pessoa a pedido do empregado, desde que o mesmo esteja impedido de se locomover. O empregado, nesse caso, deverá informar por escrito ao empregador o endereço onde poderá ser encontrado para efetivação de perícia médica.

Parágrafo Quarto – O empregador poderá realizar perícia feita por médico da instituição ou empresa contratada para homologação ou não de atestado que trata o **caput** da presente cláusula.

19 – Cancelamento de Faltas Antigas

O empregador se compromete a cancelar dos assentamentos funcionais de seus empregados (as) as penas disciplinares ocorridas há mais de 03 (três) anos, bem como as que completarem igual período no curso da vigência da presente convenção.



20 - Transporte de Acidentados

Fica o empregador obrigado a transportar o empregado com urgência para locais apropriados, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram durante o trabalho ou em decorrência dele.

21 - Estabilidade Provisória de Acidente de Trabalho

Ao empregado (a) vítima de acidente de trabalho, sendo beneficiado com o auxílio acidentário legalmente previsto na legislação pertinente da Previdência Social, fica garantida uma estabilidade provisória de um ano após a alta de junta médica do INSS.

22 - Garantia à Gestante

À empregada gestante terá garantia assegurada do emprego e salário, desde que comprove o seu estado gravídico, mediante atestado médico.

Parágrafo Primeiro - No caso de telegrama, este deverá ser substituído pelo atestado em no máximo 48 (quarenta e oito) horas do envio.

Parágrafo Segundo - Em caso de demissão desmotivada a empregada fica obrigada a comprovar sua gravidez ao empregador, no prazo máximo de 30 dias, para fins de reintegração. A não comunicação no prazo acima caracterizará o desinteresse na sua reintegração.

Parágrafo Terceiro - Será garantida a empregada gestante o início do gozo da licença a partir do oitavo mês de gestação.

23 - Estabilidade Próxima da Aposentadoria

Fica assegurado ao empregado (a) que tenha um mínimo de 05 (cinco) anos de vínculo empregatício na mesma empresa, estabilidade no emprego ou salário nos últimos 06 (seis) meses que antecedem ao tempo necessário para a sua aposentadoria por tempo de serviço ou idade.

Parágrafo Único - O empregado (a) que venha a se aposentar na empresa e que tenha mais de 10 (dez) anos de empresa, fará jus a um abono de 01 (um) salário nominal.

24 - Atividade Sindical

A requerimento do SINDSAÚDE/DF, que deverá ser solicitado por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante autorização prévia do empregador, será concedido local destinado à sindicalização. O empregador



responderá ao requerimento do Sindate/DF no prazo de 72hs a contar do recebimento do requerimento.

25 - Representação Sindical

Fica garantida a estabilidade provisória aos ocupantes de cargo de Direção sindical, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, e aos eleitos como Delegados Sindicais, desde o registro da candidatura até três meses após o término do mandato, salvo se cometerem falta grave nos termos da lei.

Parágrafo Primeiro - O empregador que tiver mais de 200 (duzentos) empregados regidos por essa CCT, será assegurado a eleição de um delegado sindical para cada 200 (duzentos) empregados.

Parágrafo Segundo - Fica garantida a liberação sem qualquer prejuízo salarial e/ou funcional, dos representantes eleitos nos termos da presente cláusula para participação em eventos sindicais e/ou de interesse da categoria respeitando-se:

- a) O número máximo de 02 (dois) Delegados por evento, cabendo a escolha ao Sindicato da classe;
- b) A realização de no máximo 02 (dois) eventos por mês;
- c) A elaboração de calendário preestabelecido entre as partes, com comunicação prévia de 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo Terceiro - O mandato do Delegado Sindical será de 01 (um) ano, não sendo permitida a reeleição.

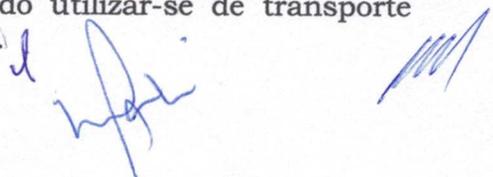
Parágrafo Quarto - Toda e qualquer liberação do Delegado Sindical será feita sem qualquer ônus para o empregador.

Parágrafo Quinto - É facultado ao SINSAÚDE/DF repassar ao empregador o valor da contribuição previdenciária devida pelo delegado liberado, para que seja providenciado seu recolhimento ao INSS e, se não repassar, deverá promover o devido recolhimento.

Parágrafo Sexto - No caso de o SINDISAÚDE/DF optar por repassar a contribuição previdenciária, previsto no parágrafo anterior, ao empregador para recolhimento, o mesmo deverá ser feito em até dez dias úteis anteriores ao término do prazo legal, para recolhimento ao INSS.

26 - Transporte dos Funcionários nas Greves dos Rodoviários

No período legal durante o qual houver greve dos rodoviários, os empregados (as) e suas respectivas chefias imediatas ajustarão a melhor forma de locomoção, (residência-serviço-residência), devendo utilizar-se de transporte alternativos ou outros, enquanto perdurar a greve.



27 - Demissão 30 dias - Data-base

O empregado (a) avisado (a) de sua dispensa sem justa causa, durante o intervalo do dia 01 ao 31/08, terá direito à indenização equivalente a um salário mensal.

28 - Uniformes

O empregador fornecerá gratuitamente uniformes personalizados ao empregado (a), desde que exigido o seu uso pelo empregador, sendo obrigatório à devolução ou ressarcimento do custo do mesmo no ato do desligamento.

Parágrafo Primeiro - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não se computará como período extraordinário o que exceder a jornada normal (ainda que ultrapasse o limite de 5 minutos) o tempo destinado à troca de roupa ou uniforme, nos casos em que não for obrigatória a troca na empresa.

Parágrafo Segundo - O empregador definirá o padrão de vestimenta no local de trabalho, podendo incluir no uniforme logomarcas da empresa ou de parceiras, bem como outros itens de identificação da atividade por ele desempenhada.

Parágrafo Terceiro - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo quando forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos de uso comum.

29 - Fornecimento de Documentos

O Departamento de Recursos Humanos ou Departamento de Pessoal da empresa, com a concordância desta última, fornecerá ao empregado (a), quando solicitado formalmente por intermédio de seu representante legal, cópias de documentos técnicos produzidos no âmbito de sua Divisão de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, bem como aqueles produzidos pela própria empresa.

30- Liberação de Auditório

O empregador se compromete a liberar o auditório e/ou salas para reuniões ou promoções de eventos do interesse do SINDSAÚDE/DF, desde que expressamente requerido à direção da empresa, com a concordância desta última.



31 - Quadro de Avisos

Fica garantida a indicação pela empresa de um local para a fixação de quadro de avisos do SINDSAÚDE/DF, para comunicação de interesse da categoria profissional, mediante autorização da direção do empregador.

32 - Presença de Diretores do Sindicato

É assegurada a presença de Diretor Presidente ou preposto do SINDSAÚDE/DF na empresa patronal para atividade sindical, mediante autorização da direção do empregador.

33 - Desconto Assistencial para o SINDSAÚDE/DF

Os empregadores farão desconto da contribuição assistencial em folha de pagamento de seus empregados (as), em parcela única, no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário reajustado em favor do SINDSAÚDE/DF, que deverá ser depositado na conta corrente nº 420345-3, agência nº 2883-5, do Banco do Brasil, no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos após o efetivo desconto, juntamente com a relação nominal por e-mail: redeparticular@sindsaude.org.br, desde que não haja oposição do empregado (a).

Parágrafo Primeiro - O direito à oposição dos empregados (as) sindicalizados ou dos não sindicalizados ao desconto assistencial poderá ser exercido das seguintes formas: carta de próprio punho do empregado protocolado nos RH's dos empregadores e envio da cópia ao SINDSAÚDE/DF através do e-mail do empregado ao e-mail: assistencial.oposicao@sindsaude.org.br, envio de carta registrada, telegrama ou qualquer outro tipo de notificação formal do empregado ao SINDSAÚDE/DF, com cópia protocolada junto aos RH's dos empregadores, no prazo de 10 (dez) dias antes da data do efetivo desconto.

Parágrafo Segundo - Para que o empregador possa efetivar o desconto na folha de pagamento do empregado, além dos critérios já estabelecidos acima, o SINDSAÚDE/DF se compromete a dar publicidade ao referido desconto assistencial, dando ênfase ao direito e prazo de oposição do empregado, utilizando-se para isto dos meios de comunicação disponíveis em seu banco de dados e espaços adequados previamente autorizados pelos RH's das instituições empregadoras, tais como: fixação de cartazes nos murais e quadro de avisos dos empregadores, a fim de que seja garantido ao empregado os 10 dias prévios para oposição ao desconto. O SINDSAÚDE/DF deverá fazer essa publicidade antes dos 10 dias de direito de oposição do empregado.

Parágrafo Terceiro - Em caso de oposição do empregado e publicidade do SINDSAÚDE/DF, no prazo e critérios estabelecidos nos parágrafos anteriores, e caso haja qualquer desconto indevidamente comprovado, o SINDSAÚDE/DF se compromete a fazer a restituição do valor ao empregado, no prazo de 10 (dez) dias após a comunicação ao SINDSAÚDE/DF pelo empregado, mediante dinheiro ou crédito em conta bancária informada pelo opositor, sendo o



SINDSAÚDE/DF o único responsável financeiro por qualquer ressarcimento financeiro.

34 – Sindicalização

Fica assegurado a todo empregado (a) o direito à sindicalização.

O SINDSAÚDE/DF encaminhará fisicamente, aos setores de Recursos Humanos dos empregadores, relação de funcionários sindicalizados juntamente com a ficha de autorização de desconto da mensalidade sindical, assinada pelo empregado, bem como, os cancelamentos solicitados, sempre que ocorrer.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores farão o desconto em folha de pagamento no valor fixo de R\$ 20,00 (vinte reais) a título de sindicalização, a cada mês, conforme determinação da Assembleia Geral Extraordinária do dia 01 de dezembro de 2015, em favor do SINDSAÚDE/DF, a ser depositado na conta corrente de nº.420.345-3, Agência nº. 2883-5, do Banco do Brasil.

Parágrafo Segundo - Os empregadores encaminharão ao SINDSAÚDE/DF relação mensal com os nomes dos empregados e os valores do desconto, referente à mensalidade, no prazo de 20 dias úteis da data do desconto autorizado e efetivado.

Parágrafo Terceiro - Os empregadores encaminharão ao SINDSAÚDE/DF relação mensal com os nomes dos empregados e os valores do desconto referente à mensalidade *para o e-mail:* redeparticular@sindsaude.org.br, no prazo de 20 dias úteis da data do desconto autorizado e efetivado.

35 – Licença Paternidade

O empregador concederá ao empregado, sem prejuízo salarial e/ou funcional, licença de 5 (cinco) dias consecutivos, por ocasião de nascimento de filho (a).

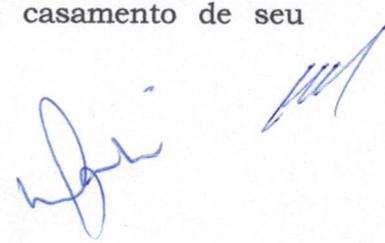
36 – Licença Adoção

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial, para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade conforme Lei nº 12.873/2013.

37 – Licença Casamento/Falecimento

Sem qualquer prejuízo salarial ou funcional, será concedida licença:

- a) De 03 (três) dias consecutivos por ocasião de casamento de seu empregado;



- b) De 03 (três) dias consecutivos por ocasião de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada na sua CTPS que viva sob sua dependência econômica.

38 – Auxílio Funeral

No caso de falecimento do empregado (a), o empregador pagará a título de Auxílio Funeral, juntamente com saldo de salários e outras verbas remanescentes, o valor correspondente a 01 (um) salário mínimo.

39 – Anotação na Carteira Profissional

As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS do trabalhador na função efetivamente exercida pelo empregado (a).

Parágrafo Único – O empregador adotará a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), desde que não comprometa o plano de carreira das empresas, se existir.

40 – Aviso Prévio

A concessão do aviso prévio observará os prazos dispostos na Lei 12.506/2011.

Parágrafo Primeiro - Ficam assegurados os empregados dispensados sem justa causa, que estejam há mais de 10 anos e menos de 15 anos na mesma empresa, além do aviso prévio conforme exposto no caput, o pagamento de 15 dias de abono.

Parágrafo Segundo - Ficam assegurados aos empregados dispensados sem justa causa, que esteja há mais de 15 anos na mesma empresa, além do aviso prévio conforme exposto no caput, o pagamento de 1 mês de salário de abono.

Parágrafo Terceiro - Fica facultado à empresa a autorização para o cumprimento do aviso prévio fora do local de trabalho nos casos de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador.

41 – Divergências

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.



42 – Direitos e Deveres

As partes convenientes deverão zelar pela boa aplicação e observação do disposto nesta Convenção.

Parágrafo Único – Os empregadores terão até 60 (sessenta) dias após a assinatura da presente convenção coletiva para adequação das folhas de pagamento dos enfermeiros (as) de todas as mudanças financeiras e demais benefícios previstos.

43 – Contribuição Sindical Patronal

Conforme o deliberado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 07 de dezembro de 2017, as empresas autorizaram expressamente a cobrança obrigatória, por parte do Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas (SBH), sindicato patronal da saúde no DF, da Contribuição Sindical prevista no artigo 579 da CLT e se obrigam a recolhê-la, até 31 de janeiro de cada ano.

44 – Antecipação Décimo Terceiro Salário

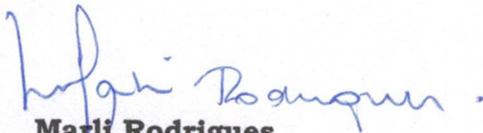
O empregador concederá ao empregado (a) a antecipação da 1ª parcela do décimo terceiro salário no mês de julho de cada ano.

45 – Declaração de Regularidade

Os Sindicatos convenientes declaram, para prevenir responsabilidades, haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

Brasília, 01 de agosto de 2018.



Marli Rodrigues
CPF: 338.987.821-15
Presidente (SINDSAÚDE/DF)



José do Patrocínio Leal
CPF: 185.491.017-53
Presidente (SBH)



Danielle Feitosa
CPF: 620.253.331-53
Superintendente (SBH)