

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015 que entre si fazem, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BRASÍLIA/DF, "SINDSAÚDE", CNPJ 00.579.664/0001-57**, representativo da categoria profissional, e de outro o **SINDICATO BRASILIENSE DE HOSPITAIS, CASAS DE SAÚDE E CLÍNICAS – SBH, 32.901.472/0001-01**, representativo da categoria dos empregadores com base territorial no Distrito Federal.

1- DATA BASE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a vigência a partir de 01 de novembro de 2014 a 31 de agosto de 2015.

A data base dos empregados em estabelecimento de serviços de saúde privados do DF será 01º setembro.

Parágrafo Único – Caso as partes não firmem uma nova Convenção Coletiva, a vigência desta prorrogar-se-á conforme entendimento legal vigente.

02 - ABONO DE PONTO DE ESTUDANTE

Nos dias de provas e exames supletivos, vestibulares ou concursos públicos, o empregado será dispensado 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.

03 - LICENÇA PATERNIDADE

O empregador concederá ao empregado, sem prejuízo salarial e/ou funcional, licença de 05 (cinco) dias consecutivos, por ocasião de nascimento de filho (a).

04 - LICENÇA ADOÇÃO

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade conforme lei nº. 10.421 de 15 de abril de 2002, nos termos do art. 392 da CLT.

- a) No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.
- b) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.
- c) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.
- d) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

05 - 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.

06 - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, o empregador pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas remanescentes, o valor correspondente a 01 (um) salário mínimo vigente. 



07 - 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 até no mínimo duas horas antes do início do expediente, desde que a empresa funcione em regime de plantão. A apresentação do atestado deverá ocorrer até as 24 primeiras horas. A não apresentação nesse prazo acarretará na não homologação do mesmo.

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

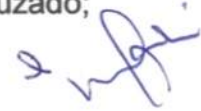
08 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Fica o empregador obrigado a homologar as rescisões dos empregados, observando a legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro – No ato da homologação deverá ser apresentado:

- 1) Termo de rescisão do contrato de trabalho (cinco vias);
- 2) Aviso prévio ou pedido de demissão;
- 3) Guia de seguro desemprego, desde que o empregado esteja inserido dentro das exigências do mesmo;
- 4) Livro de registro de empregado ou ficha devidamente atualizada;
- 5) Carta de preposto;
- 6) Atestado de afastamento de salários (AAS), dos últimos trinta e seis meses ou período trabalhado;
- 7) Atestado de saúde demissional expedido pelo médico do trabalho, conforme NR-07;
- 8) Extrato da conta vinculada ao FGTS;
- 9) Pagamento em espécie ou em cheque nominal, não podendo este estar cruzado;

1



- 10) Guia da multa rescisória devidamente autenticada pelo banco em caso de demissão pelo empregador sem justa causa;
- 11) Carta de apresentação, para o funcionário em caso de demissões sem justa causa;
- 12) CTPS atualizada;
- 13) Guia de recolhimento do FGTS;
- 14) Guia da Contribuição Sindical Patronal e do Imposto Sindical Laboral;
- 15) Guia da Contribuição Assistencial Laboral;
- 16) Chave ou cópia da chave de identificação de conectividade social;
- 17) Marcar pelo site: www.sindsaude.org.br.

09 – UNIFORME

A empresa fornecerá gratuitamente uniformes personalizados aos empregados (as), desde que exigido o seu uso pelo empregador, sendo obrigatório à devolução ou ressarcimento do custo do mesmo, no ato do desligamento.

10 - CAIXAS DE PRIMEIROS SOCORROS

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

11 - 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 3 (três) dias úteis, o empregador se compromete a comunicar ao SindSaúde/DF e ao empregado, dos fatos que justificam a mudança de horário, concedido o prazo de 30 (Trinta) dias para negociação das partes, e no caso de não haver soluções para estes, e após inspirado o prazo a empresa poderá fazer a troca de escala.

12 - 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, mediante requerimento ao dirigente

da unidade de saúde, das escalas de plantão dos serviços de emergência ou similares no período noturno.

13 - 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 - Fica assegurado o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso.

Parágrafo Segundo - Os empregados (as) que trabalham em jornada de 12 x 36, não farão jus às horas extras, ressalvadas as que excederem às 12 (doze) 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 12 x 36.

Parágrafo Terceiro - Os funcionários que cumprirem a carga horária de 6 x 18, não poderão ter escala de mais de 07 (sete) dias seguidos, ficando assim permitido plantões de 12 (doze) horas, para computar a carga horária. As horas que excederem às 42h (quarenta e duas) horas semanais e que não forem compensadas preferencialmente no mesmo mês, serão consideradas horas extras.

Parágrafo Quarto - A não diferenciação dos turnos diurno e noturno não implica na supressão ou não pagamento do adicional noturno, que será pago conforme disposto na cláusula 25 desta convenção.

Parágrafo Quinto - Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que, porventura, coincidam com as escalas variáveis definida no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Sexto - O empregado que cumprir a escala de trabalho superior a 6 horas desta cláusula fará jus a intervalo de 01 (uma) hora para repouso ou alimentação não considerada como hora trabalhada, facultado ou não a assinalação desse intervalo nos cartões de ponto, na forma da portaria nº. 3.626, de 13.11.91, do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Sétimo - Fica autorizada a compensação de horas, devendo as horas que ultrapassar ou que faltarem para completar a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, serem compensadas preferencialmente no mesmo mês. Caso não sejam

compensadas no mesmo mês, estas serão acumuladas e compensadas, extraordinariamente, em até 90 (noventa) dias.

Parágrafo Oitavo - Em qualquer hipótese, as horas trabalhadas que ultrapassarem a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas serão remuneradas com o adicional previsto na cláusula 24, desde que não compensada conforme definido no **caput**.

Parágrafo Nono - Os serviços prestados em feriados legais serão remunerados em dobro ou concedido folga compensatória, exceto quando se tratar de serviços prestados em escalas variáveis contempladas no caput desta cláusula.

Parágrafo Décimo - No interesse comum do empregado e do empregador, mediante termo mútuo de anuência, com antecedência mínima de 30 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.

Parágrafo Décimo Primeiro - Esta cláusula e seus parágrafos aplicam-se a todas as cargas horárias constantes na tabela do piso, de forma proporcional ao seu contrato de trabalho.

14 - 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.

15 - SINDICALIZAÇÃO

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

Parágrafo Primeiro - Os empregadores farão o desconto em folha de pagamento de seus empregados, referente à sindicalização, em favor do SindSaúde, desde que, o mesmo protocole mensalmente e em tempo hábil para o desconto (deverá ser observado pelo SindSaúde a data de fechamento da folha de pagamento de cada empregador), junto aos RH,s dos hospitais e clínicas privadas, relação nominal de seus filiados, atualizada, constando as filiações e desfiliações, além da cópia da autorização de cada empregado relacionado ao empregador para efetivação do referido desconto em favor do SindSaúde, constando o percentual a ser desconto de seu salário bruto, até segunda ordem. 2



Parágrafo Segundo – Atendidas as exigências constantes do parágrafo anterior, os empregadores serão responsáveis pela efetivação do desconto de R\$ 30,00 (trinta reais) do salário mensal de cada empregado relacionado a título de sindicalização, conforme o determinado em Ata da Assembleia Geral Extraordinária, que foi realizada em 17 de setembro de 2014.

Parágrafo Terceiro – Os empregadores deverão depositar o valor total dos descontos efetivados mensalmente em favor do SindSaúde, em conta corrente de nº. 600.221-0, agência nº. 215 do Banco de Brasília – BRB (070), 30 (trinta) dias após o pagamento da folha. O comprovante de depósito e a relação dos descontos efetivados mensalmente pelos empregadores, deverão ser enviados aos SindSaúde através do e-mail (redeparticular@sindsaude.org.br) após o depósito.

16 - ATIVIDADE SINDICAL

A requerimento do Sindsaúde, e mediante autorização do empregador, será concedido local destinado à sindicalização.

17 - REPRESENTANTE 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 assegurará a eleição de um delegado sindical para cada 200 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 um 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 de delegado sindical será feita sem qualquer ônus para o empregador.

Parágrafo Quinto: É facultado ao SindSaúde repassar ao empregador o valor da contribuição previdenciária devida pelo delegado liberado, para que seja providenciado seu recolhimento ao INSS.

Parágrafo Sexto: O repasse da contribuição previdenciária previsto no parágrafo quinto desta cláusula deverá ser feito pelo SindSaúde ao empregador em até dez dias úteis anteriores ao término do prazo legal para seu recolhimento ao INSS.

18 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

O Departamento de Recursos Humanos ou Departamento de Pessoal da empresa, com a concordância desta última, fornecerá ao empregado, quando solicitado formalmente ou 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.

19 - LIBERAÇÃO DE AUDITÓRIO

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

20 - QUADRO DE AVISOS

Fica garantida a fixação na empresa de quadro de avisos do Sindsaúde, para comunicações de interesse da categoria profissional, mediante autorização da direção do empregador.

21 - PRESENÇA DE DIRETORES DO SINDICATO

É assegurada a presença de Diretor ou Preposto do SindSaúde na empresa patronal para atividade sindical, mediante autorização da direção do empregador.

22 - MULTA POR ATRASO

Os descontos em folha de pagamento previstos na presente CCT em favor do SindSaúde serão repassados pelos empregadores no prazo máximo de 30 dias corridos, a contar da data do efetivo desconto, exceto se o SindSaúde descumprir qualquer obrigação, prazo



ou regra imposta ao SindSaúde nas cláusulas relativas a descontos em folha de pagamento.

Caso ocorra atraso por parte do empregador no repasse dos descontos comprovadamente efetivados e o SindSaúde tenha cumprido todas suas obrigações, prazos ou regras previstas nas cláusulas referentes a descontos em folha de pagamento, serão acrescido multa de 2%(dois por cento) , mais juros de 1% (um por cento) ao mês do referido valor.

23 - DESCONTO CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDSAÚDE

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

Parágrafo Primeiro – O direito a oposição dos empregados sindicalizados ou dos não sindicalizados ao desconto assistencial poderá ser exercido das seguintes formas: carta de próprio punho do empregado protocolado nos RHs dos empregadores e envio de cópia ao SindSaúde 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, com cópia protocolada junto ao 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 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 deverá fazer esse publicidade antes dos 10 dias de direito de oposição do empregado.

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

Parágrafo Quarto – O SindSaúde se responsabilizará e ressarcirá com absoluta exclusividade toda e qualquer penalidade imposta, inclusive financeira, em decorrência da

referida cláusula de desconto de sindicalizados e não sindicalizados, eximindo de qualquer responsabilidade o Hospital ou Clínica e o Sindicato Brasileiro de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas – SBH, tendo em vista que no ato das negociações o SBH se opôs em razão de precedente normativo nº 119, da SDC do TST e Súmula 666/STF.

24 - HORAS EXTRAS

Ressalvada a escala de revezamento de que trata a Cláusula 13 – Jornada de Trabalho, a carga horária que ultrapassar as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, se não compensadas preferencialmente no mesmo mês ou excepcionalmente em até 90 (noventa) dias, serão remuneradas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

25 - 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, ressalvado os direitos adquiridos.

26 - TRIÊNIO

O empregador concederá adicional de 3% (três por cento) a título de triênio, para cada período de 3 (três) anos de trabalho, até o limite de 5 (cinco) triênios, calculados sobre o salário base do empregado, passando a partir daí a receber biênio de 2% (dois por cento) até o limite de 5 (cinco) biênios.

27 - ALIMENTAÇÃO

O empregador cumprirá o que determina o PAT (Lei 6.321 de 14/04/76 e decreto nº. 5 de 14/01/91 e a portaria interministerial nº. 1 de 29-01-92), que disciplinam o programa de alimentação do trabalhador – PAT.

28 - VALE TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As empresas poderão pagar o vale transporte e/ou alimentação/refeição em folha de pagamento desde que seja especificado em contra cheque, 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.

para os funcionários que cumprem carga horária de 8hs (oito) diárias, na proporção de 1 (um) vale refeição por dia de efetivo trabalho, a partir de 01 de janeiro de 2015, podendo nesse caso usar das prerrogativas previstas no programa PAT.

Parágrafo Segundo: Os empregadores que habitualmente fornecem alimentação aos seus empregados, quando programarem horas extraordinárias, fornecerão lanches ou refeição aos empregados envolvidos ou VR na proporção das horas trabalhadas.

29 - TRANSPORTE DOS FUNCIONÁRIOS NAS GREVES DOS RODOVIÁRIOS

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

30 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

31 - GARANTIA A GESTANTE

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

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

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.

32 - 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.

33 - 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.

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

35 - DEMISSÃO 30 DIAS

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

36 - AVISOS PRÉVIO

Fica assegurado aos empregados dispensados sem justa causa, os seguintes prazos de aviso prévio.

- a) A partir de 10 (dez) anos completos e menos de 15 (quinze) anos na mesma empresa, concessão de 30 (trinta) dias de aviso prévio e pagamento de 15 dias de abono.
- b) A partir de 15 (quinze) anos completos na mesma empresa, concessão de 30 (trinta) dias de aviso prévio e abono de 1 (um) mês de salário.

Parágrafo único – Fica facultada 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.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

37 - REAJUSTE SALARIAL

Os empregadores concederão o reajuste salarial de **5 % (cinco por cento)**, a todos os empregados a partir de **1º janeiro de 2015**.

Parágrafo Primeiro – Os empregadores que já concederam reajustes anteriores a essa data, ficam autorizados à compensação, respeitando os pisos salariais da tabela descrita na cláusula 38 desta CCT.

Parágrafo Segundo: O pagamento de salário mensal será realizado até 5º (quinto dia) útil do mês subsequente.

Parágrafo Terceiro: Será fornecido pelo empregador ao empregado, obrigatoriamente, discriminativo mensal de pagamento e descontos efetuados impresso ou via eletrônico.

Parágrafo Quarto: Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou 13 (décimo terceiro) salário e férias, o empregador se compromete em fazer as devidas correções e efetuará o pagamento da diferença identificada no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a partir da constatação do erro pelo empregador.

38 - PISO SALARIAL

Em hipótese alguma os empregados poderão perceber pisos inferiores às funções descritas abaixo a partir de 01 de novembro de 2014, como seguem:

Profissionais de Nível Superior	R\$ 1.572,00
Profissionais de Nível Médio	R\$ 820,00
Profissionais Técnicos em (laboratório, gesso, Higiene dental)	R\$ 845,00
Auxiliares de Laboratório e Similares	R\$ 820,00
Áreas Administrativas e Similares	R\$ 820,00
Serviços Gerais	R\$ 784,00

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

39 - PARTICIPAÇÕES NOS LUCROS

Considerando os pisos salariais fixados na cláusula 38 dessa convenção, 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 e base de cálculo da participação, e em hipótese alguma está participação se incorporará aos salários dos seus empregados.

Parágrafo Primeiro – As empresas que decidirem optar por conceder participação nos lucros, poderão apurá-los ao final do semestre ou no final do ano, ficando também a seu critério promover antecipações mensais periódicas ou não.

Parágrafo Segundo - Os empregadores levarão em consideração uma série de critérios de avaliação de desempenho individual para concedê-los, como por exemplo: assiduidade, produtividade de cada empregado e etc, de sorte que poderá conceder valores diferentes de participação nos lucros para cada funcionário.

40 – ANTECIPAÇÃO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Os empregadores concederão aos empregados proporcionalmente ao período trabalhado, a antecipação da 1ª parcela do décimo terceiro salário, no mês de julho de cada ano.

41 - ADEQUAÇÃO

As empresas terão até 60 (sessenta) dias úteis a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para se adequarem aos valores e encargos pertinentes a tabela de pisos constantes da Cláusula 38.

E terão até 60 (sessenta) dias úteis a partir de 01 de janeiro de 2015 para se adequarem ao reajuste de 5% (cinco por cento) a todos os empregados cobertos por essa CCT, e o mesmo período para o pagamento do vale alimentação no valor de 15 (quinze reais).

O prazo de 01 de janeiro de 2015 também vale para outras cláusulas que foram modificadas que possam gerar encargos na folha de pagamento.

42 - MULTA

O não cumprimento de qualquer das cláusulas constantes do presente instrumento implicará no pagamento de uma multa de meio salário mínimo vigente, por cláusula descumprida, que se reverterá em favor do empregado daquela instituição.



43 - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia - CICP entre o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Saúde, representando a categoria profissional, e o Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas, representando a categoria econômica, em conformidade com o disposto na Lei nº. 9.958 de 12 de janeiro de 2.000, a partir da aprovação das normas de funcionamento e regimento a ser acordado entre as partes.

Parágrafo Único – A Comissão de Conciliação Prévia após a aprovação das normas de funcionamento e do regimento interno acordado entre as partes funcionará experimentalmente por um período de 12 (doze) meses a contar da data de assinatura do Regimento Interno, podendo ser prorrogada ou não ao término deste período, de comum acordo entre as partes.

44 - CONVENÇÃO, PRORROGAÇÃO E ADITAMENTO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser prorrogada, aditada e rescindida por comum acordo, obedecendo aos ditames legais.

Brasília, 11 de novembro de 2014.



MARLI RODRIGUES
CPF: 338.987.821-15
Presidenta
SindSaúde -DF



JOSÉ CARLOS DAHER
CPF: 095.300.027-34
Presidente
Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas – SBH



DANIELLE S. FEITOSA FERREIRA
CPF: 620.253.335-53
Superintendente
Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas – SBH

