SBH
Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas

SindSaúde
Minha luta, meu orgulho!

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 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 patronal com base territorial no Distrito Federal.

CLÁUSULA PRIMEIRA – DATA BASE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1° de outubro a 31 de agosto de 2016.

Parágrafo Primeiro – A data base dos empregados em estabelecimento de serviços de saúde privados do DF será em 1° setembro.

Parágrafo Segundo – Caso as partes não firmem uma nova Convenção Coletiva, a vigência desta prorrogar-se-á conforme a redação da Súmula n° 277 do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada em 14 de setembro de 2012.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABONO DE PONTO DE ESTUDANTE

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

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

CLÁUSULA TERCEIRA – 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).

CLÁUSULA QUARTA – LICENÇA ADOÇÃO

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial, para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade, conforme a Lei n.º 12.873/2013.

CLÁUSULA QUINTA – 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(a); e

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

CLÁUSULA SEXTA – AUXÍLIO FUNERAL

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

CLÁUSULA SÉTIMA – 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(a) seja beneficiário(a).

Parágrafo Primeiro – O empregado(a) 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 pelo empregado(a) deverá ocorrer até as 24 primeiras horas. A não apresentação nesse prazo acarretará na não homologação do mesmo pelo empregador.

1

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(a), desde que o mesmo esteja impedido de se locomover. O empregado(a), nesse caso, deverá informar, por escrito ao empregador, o endereço onde poderá ser encontrado(a) 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 de que trata o ***caput*** da presente Cláusula.

CLÁUSULA OITAVA – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Fica o empregador obrigado a homologar as rescisões dos empregados(as), 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(a) esteja inserido dentro das exigências do mesmo;
4) Livro de registro de empregado(a) 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, **deposito em conta bancaria do empregado(a)** ou em cheque nominal, não podendo este estar cruzado;
10) Guia da multa rescisória devidamente autenticada pelo banco, em caso de demissão pelo empregador sem justa causa;
11) Carta de apresentação para o empregado(a), 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.

CLÁUSULA NONA – UNIFORME

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

CLÁUSULA DÉCIMA – CAIXAS DE PRIMEIROS SOCORROS

O empregador manterá caixa de primeiros socorros, desde que a própria instalação da empresa não forneça condições para este atendimento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ESCALA PREFERENCIAL

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

Parágrafo Primeiro – Em caso de necessidade de mudança, e havendo oposição do funcionário(a), em até 03 (três) dias úteis, o empregador se compromete a comunicar ao SINDSAÚDE/DF e ao empregado(a) dos fatos que justificam a mudança de horário, concedido o prazo de 30 (trinta) dias para negociação das partes.

Parágrafo Segundo – Em não havendo negociação, a empresa fica autorizada a proceder à alteração da escala pretendida, decorridos os primeiros 15 dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PLANTÃO NOTURNO (OPÇÃO DO EMPREGADO)

Os empregados(as) 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – JORNADA DE TRABALHO

Fica autorizada a adoção de escala variável de trabalho, com o limite máximo de 44h (quarenta e quatro horas) semanais, permitidos os regimes de 12h (doze horas) de trabalho e 36h (trinta e seis horas) de descanso; 6h (seis horas) de trabalho e 18h (dezoito horas) de descanso; ou escalas similares.

Parágrafo Primeiro – 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.

2

Parágrafo Segundo – O empregado(a) que trabalhar em jornada de 12 x 36, não fará *jus* às horas extras, ressalvadas as horas que excederem as 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 – O empregado(a) que cumprir à carga horária de 6x18, não poderá 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 as 42 (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 o disposto na cláusula vinte cinco desta convenção.

Parágrafo Quinto – Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que porventura coincida com a escala variável definida no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Sexto – O empregado(a) que cumprir à escala de trabalho superior a 6 (seis) horas, fará *jus* ao intervalo de 01 (uma) hora para repouso ou refeição, não considerada como hora trabalhada, sendo de sua responsabilidade e obrigação de promover a assinalação desse intervalo nos registros de ponto, na forma da portaria n.º 3.626, de 13.11.91, do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Sétimo – 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 semanais, 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 vinte e quatro, desde que não compensada, conforme definido no ***caput***.

Parágrafo Nono – Os serviços prestados em feriados legais serão remunerados em dobro, ou concedida folga compensatória, exceto se prestados na forma de escala variável, conforme definido no ***caput*** desta cláusula.

Parágrafo Décimo – No interesse comum do empregado(a) 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 consequente 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 da tabela do piso, de forma proporcional ao seu contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SINDICALIZAÇÃO

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

Parágrafo Primeiro – O empregador fará o desconto, referente à sindicalização, em folha de pagamento de seus empregados(as), desde que o SINDSAÚDE/DF protocole, junto ao RH do empregador, mensalmente, e em tempo hábil, observada a data de fechamento da folha de pagamento de cada empregador, relação nominal e atualizada com filiação e desfiliação de seus filiados(as), além da emissão expressa de uma autorização específica de cada empregado(a) ao empregador da efetivação do desconto mensal do valor referente à sindicalização, até segunda ordem.

Parágrafo Segundo – Atendidas todas as exigências constantes do parágrafo anterior pelo SINDSAÚDE/DF, o empregador fica responsável pelo desconto de R$ 30,00 (trinta reais) do salário mensal de cada empregado(a), a título sindicalização, conforme o determinado em ata da assembleia geral extraordinária, realizada em 17 de setembro de 2014.

Parágrafo Terceiro – O empregador deverá depositar o valor total dos descontos efetivados em favor do SINDSAÚDE/DF, na conta corrente de nº. 600.221-0, agência nº. 215, do Banco de Brasília – BRB (070) em até 30 (trinta) dias após o pagamento da folha.

Parágrafo Quarto – O empregador encaminhará, mensalmente, para o e-mail do SINDSAÚDE/DF (redeparticular@sindsaude.org.br) o comprovante de depósito, juntamente com a relação nominal dos empregados(as) sindicalizados, no prazo de 30 (trinta) dias após a pagamento da folha.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ATIVIDADE SINDICAL

A requerimento do SINDSAÚDE/DF e mediante autorização prévia do empregador, será concedido local destinado à sindicalização.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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(as) regidos por essa CCT, será assegurada a eleição de um delegado sindical para cada 200 empregados(as).

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; e

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/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 SINDSAÚDE/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 junto ao INSS.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA- 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – LIBERAÇÃO DE AUDITÓRIO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA – QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – PRESENÇA DE DIRETORES DO SINDICATO

É assegurada a presença de diretor ou preposto do SINDSAÚDE/DF, devidamente identificado, na empresa para atividade sindical, mediante autorização da direção do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – MULTA POR ATRASO

Fica garantido que todos os descontos efetuados pelo empregador na folha de pagamento do empregado(a), em favor SINDSAÚDE/DF, serão repassados no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, a contar da data do efetivo pagamento aos empregados(a), exceto se o SINDSAÚDE/DF descumprir qualquer obrigação, prazo ou regra imposta nas cláusulas relativas ao desconto em folha de pagamento presentes nesta convenção.

Parágrafo Único – Caso ocorra atraso por parte do empregador no repasse dos descontos comprovadamente efetivados, e o SINDSAÚDE/DF tenha cumprido todas as suas obrigações, prazos e regras previstas na cláusula anterior, será acrescida multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor devido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DESCONTO CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL PARA O SINDSAÚDE

Os empregadores farão o 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(a) protocolado nos RHs dos empregadores e envio de cópia ao SINDSAÚDE/DF através do e-mail do empregado(a) ao e-mail (assistencial.oposição@sindsaude.org.br), envio de carta registrada, telegrama ou qualquer outro tipo de notificação formal do empregado(a) ao SINDSAÚDE/DF, com cópia protocolada junto aos RHs dos empregadores, no prazo de 10 (dez) dias antes da data do efetivo desconto.

1

Parágrafo Segundo – Para que o empregador possa efetivar o desconto na folha de pagamento do empregado(a), 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 RHs 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 esse publicidade antes dos 10 dias de direito de oposição do empregado(a).

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.

Parágrafo Quarto – O SINDSAÚDE/DF 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 Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clinicas – SBH, tendo em vista que, no ato das negociações, o SBH se opôs em manter a redação como previsão de desconto aos empregados não sindicalizados, conforme precedente normativo nº 119, da SDC do TST, e Súmula 666/STF.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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(a), passando a partir daí a receber biênio de 2% (dois por cento) até o limite de 5 (cinco) biênios.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ALIMENTAÇÃO

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 a portaria interministerial nº. 1 de 29-01-92), devendo observar as obrigações, inclusive em caso de demissão, e os incentivos fiscais oferecidos no programa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – VALE TRANSPORTE/ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

O empregador que conceder vale transporte, refeição e alimentação, poderá pagá-los 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.

Parágrafo Primeiro – Quando a refeição não for fornecida pelo empregador no local de trabalho, é devido o auxílio no valor mínimo de R$ 16,00 (dezesseis reais), para os empregados(as) que cumprem carga horária de 8 (oito) horas diárias, na proporção de 1 (um) vale refeição por dia de efetivo trabalho, podendo usar dos benefícios fiscais previstos no programa PAT.

Parágrafo Segundo – O empregador que habitualmente fornecer refeição ao empregado(a), quando programar horas extraordinárias, deverá fornecer lanches ou refeição ao empregado(a) envolvido, ou vale refeição na proporção das horas trabalhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – TRANSPORTE DOS FUNCIONÁRIOS NAS GREVES DOS RODOVIÁRIOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

1

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA À 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 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

O empregador fica obrigado 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – TRANSPORTE DE ACIDENTADOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA–ESTABILIDADE PRÓXIMA DA APOSENTADORIA

Fica assegurado ao empregado(a), que tenha no mínimo de 05 (cinco) anos de vínculo empregatício na mesma empresa, a 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 na mesma empresa, fará *jus* a um abono de 01 (um) salário nominal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DEMISSÃO 30 DIAS

O empregado(a) dispensado, sem justa causa, no período de 01 a 31 de agosto terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, de acordo com o Artigo 9º (nono) da lei 7.238/84.

2

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – AVISOS PRÉVIO

Fica assegurado aos empregados(as) 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; e

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – REAJUSTE SALARIAL

Considerando o atual cenário econômico do País, os empregadores empenhados na manutenção dos empregos, até que a situação seja superada, propõem que não seja estipulado em convenção coletiva um percentual fixo como reajuste, para que as empresas não sejam inviabilizadas economicamente, ficando a critério de cada empregador negociar a melhor forma de superar esta crise, com seus funcionários(as) que recebem salários acima do piso.

Parágrafo Primeiro – Os empregadores que já concederam reajustes anteriores a essa data, ficam autorizados à compensação dos mesmos, respeitando os pisos da tabela da cláusula trigésima oitava.

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

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

Parágrafo Quarto – Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou 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 cinco dias úteis, a partir da constatação do erro pelo mesmo.

1

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – PISO SALARIAL

Em hipótese alguma os empregados poderão perceber salários inferiores ao constante da tabela de pisos salariais, para o exercício das seguintes funções, a partir do dia 1º de outubro de 2015:

PISOS SALARIAIS	VALORES
Profissionais de Nível Superior;	**R$ 1.697,76**
Profissionais de Nível Médio;	**R$ 885,60**
Profissionais Técnicos (Laboratório, Gesso e Higiene);	**R$ 912,60**
Auxiliares de Laboratório e Similares;	**R$ 885,60**
Áreas Administrativas e Similares;	**R$ 885,60**
Serviços Gerais.	**R$ 846,72**

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – PARTICIPAÇÕES NOS LUCROS

Considerando os pisos salariais fixados na cláusula trigésima oitava, 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 do benefício, e em hipótese alguma, esta participação se incorporará aos salários dos empregados(as).

Parágrafo Primeiro – As empresas que decidirem concederem o benefício de que trata a presente Cláusula, poderão apurá-los no final do semestre ou no final do ano, podendo também conceder, ao seu critério, antecipações mensais, periódicas ou não.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ANTECIPAÇÃO DA 1º PARCELA DO 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DESCONTO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL PARA O SBH

Fica imposta aos empregadores a contribuição assistencial empresarial no percentual de 3% (três por cento), em favor do Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas (SBH) sobre o valor total da primeira folha de pagamento corrigida, conforme data definida na presente Convenção Coletiva e na base legal constante da Constituição Federal de 1988.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores deverão efetuar o deposito do valor apurado do percentual estabelecido acima, no Banco ITAU - 341, Agência de n.º 8090, (W3 Sul - 510), Conta Corrente de n.º 08155-8 e enviar o comprovante de pagamento para o e-mail (sbh@sbhdf.org.br) juntamente com a cópia da primeira folha reajustada.

Parágrafo Segundo – O desconto de que trata a referida cláusula deverá ser repassado ao SBH pelo empregador no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data do pagamento aos empregados da categoria. Caso ocorra qualquer atraso a multa será de 2% (dois por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês/ sob o valor a ser repassado.

Parágrafo Terceiro – Em caso de constatado o não pagamento pelo empregador no prazo estabelecido acima, fica o SBH autorizado a emitir cobranças, inclusive boleto bancário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ADEQUAÇÃO

Os empregadores terão até 60 (sessenta) dias após a assinatura da presente Convenção para adequação das folhas de pagamento dos empregados(as) de todas as mudanças financeiras ou não prevista nesta Convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA

O não cumprimento por qualquer das partes de qualquer das cláusulas constantes do presente instrumento, implicará no pagamento de uma multa de 01 (um) salário mínimo vigente, por cláusula descumprida, que se reverterá em favor da parte prejudicada "empregador ou empregado(a)".

SBH
Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas

SindSaúde
Minha luta, meu orgulho!

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – 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 – SBH, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – PRORROGAÇÃO E ADITAMENTO DA CONVENÇÃO

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

Brasília/DF, 20 de outubro de 2015.

MARLI RODRIGUES
CPF: 338.987.821-15
Presidenta
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Brasília Distrito Federal (SINDSAÚDE/DF)

DR. JOSÉ CARLOS DAHER
CPF: 095.300.027-34
Presidente
Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas De Saúde e Clínicas (SBH)

DANIELLE SOUSA FEITOSA FERREIRA
CPF: 620.253.335-53
Superintendente
Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas (SBH)