



**Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



O SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO DISTRITO FEDERAL, entidade sindical com base territorial no Distrito Federal, representativo da categoria profissional dos Enfermeiros, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CGC/MF sob o nº. 00627877/0001-07, registrada no Ministério do Trabalho, Livro 89 - Fls. 27, com sede no SCLRN 714, Bloco H, Loja 02, Asa Norte Brasília/DF, denominado **SINDENFERMEIRO/DF**; e o

SINDICATO BRASILIENSE DE HOSPITAIS, CASAS DE SAÚDE E CLÍNICAS, entidade sindical com base territorial no Distrito Federal, representativo da categoria econômica das empresas privadas da área da saúde, pessoa jurídica de direito privado, com sede no SGAS 915, Edifício Office Center Bloco "A" - Salas 301, 302, 312, Asa Sul Brasília - DF, denominado **SBH**, estabelecem entre si a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho vigente, mediante as cláusulas que seguem:

01 – Abrangência

Esta Convenção atinge as empresas da área da saúde localizadas no Distrito Federal, e respectivos empregados com enquadramento no Vigésimo Primeiro Grupo, do quadro a que se refere o art. 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Único: Esta convenção coletiva prevalece sobre o legislado, pela aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

02 – Data-Base e Prazo de Vigência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de **01 de junho de 2021 até 31 de agosto de 2021**.

Fica estabelecido como data-base dos enfermeiros (as) atuantes em estabelecimentos de serviços de saúde privados do Distrito Federal o dia **1º de setembro**.

Parágrafo Único: A convenção coletiva, na sua integralidade, terá validade constante na referida cláusula. Assim, fica vedada a perpetuação do pactuado após o prazo de vigência da presente Convenção.



**Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



03 – Piso Salarial

Será concedido a título de reajuste o percentual de **3 % (três por cento)**, a partir de **1º de junho de 2021**, nos pisos salariais dos enfermeiros (as), descritos na tabela abaixo, praticados nos salários válidos até **31 de maio de 2021**, de acordo com as respectivas jornadas de trabalho, como seguem:

Carga Horária	Salários até 31/05/2021.	Salários a partir de 01/06/2021.
36 horas semanais	R\$ 1.588,64	R\$ 1.636,30
40 horas semanais	R\$ 1.763,50	R\$ 1.816,40
44 horas semanais	R\$ 1.922,15	R\$ 1.979,80

03.1 – Os empregadores que já concederam reajustes entre o período de 1º de setembro de 2020 até a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho ficam autorizados à compensação dos mesmos, respeitando o piso salarial da tabela acima.

03.2 – O enfermeiro (a) responsável técnico poderá perceber, além do piso salarial, gratificação a ser negociada diretamente com o empregador.

03.3 – Os empregadores terão até 31 de agosto de 2021 para adequação nas folhas de pagamento dos efeitos financeiros do referido reajuste.

04 – Reajuste Salarial

Os empregadores concederão o reajuste de **3% (três por cento)** a todos os enfermeiros (as) que recebem acima do piso, a partir de **1º de junho de 2021**.

04.1 – Os empregadores terão até 31 de agosto de 2021 para adequação nas folhas de pagamento dos efeitos financeiros do referido reajuste.

04.2 - O pagamento do salário mensal será realizado até o 5º (quinto dia útil) do mês subsequente.

04.3 - Será fornecido pelo empregador aos enfermeiros (as), obrigatoriamente, o discriminativo mensal de pagamento e descontos efetuados, impresso ou via eletrônica.

04.4 – Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou 13º (décimo terceiro) salário e férias, o empregador se compromete a fazer as devidas correções e efetuará o pagamento das diferenças identificadas no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a partir da constatação de erro pelo empregador, de ofício ou mediante notificação do enfermeiro (a).

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.

05.1 - O enfermeiro (a) 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 611^a, 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 2º**).

05.2 – Caso não se tenha estabelecido a criação de banco de horas, fica autorizada a compensação de horas extras em até 90 dias, devendo as horas que ultrapassarem ou que faltarem para completar a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas serem compensadas extraordinariamente.

05.3 – 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.

05.4 - 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.

05.5 - Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que, porventura, coincidam com a escala variável definidas no caput desta cláusula.

05.6 - 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 consequente redução salarial proporcional ao número de horas reduzidas, desde que a mesma não resulte em valor inferior ao salário mínimo nacional vigente. *λ*





**Sindicato Brasileiro de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



06 – Do Banco de Horas

Caso se estabeleça o 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 diárias, afastando-se a aplicação do parágrafo **05.2** da cláusula anterior.

07 – Do Ponto

É de responsabilidade do enfermeiro (a) 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.

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

7.2 - 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.

7.3 - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria MTE nº 373 de 25 de fevereiro de 2011.

08 – 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).

09 – 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.



**Sindicato Brasileiro de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



10 – 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, ressalvando-se os direitos adquiridos.

11 – Escala Preferencial

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

Parágrafo Único: Em caso de necessidade de mudança, havendo oposição do enfermeiro (a) em até 03 (três) dias úteis, o empregador se compromete a comunicar ao enfermeiro (a) 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, o empregador está autorizado a efetuar a troca de escala.

12 – Plantão Noturno – Opção do Enfermeiro (a)

Os enfermeiros (as) 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 enfermeiro (a) deverá efetuar requerimento escrito ao dirigente da empresa.


13 – 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.

14 – Caixas de Primeiros Socorros

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

15 – Participação nos Lucros

Considerando os pisos salariais fixados nessa convenção e que devem ser considerados em qualquer hipótese, é facultado ao empregador conceder participação nos lucros da empresa. 



**Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



Fica a critério do empregador a fixação dos percentuais incidentes a base de cálculo do benefício e em hipótese alguma esta participação se incorporará aos salários dos enfermeiros (as).

15.1 – 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.

15.2 – Em caso de optar em conceder a participação nos lucros, o empregador levará em consideração uma série de critérios individuais e/ou coletivos, como por exemplo: a assiduidade e produtividade e etc., de cada enfermeiro (a), de sorte que poderá conceder valores diferentes de participação nos lucros para cada um individualmente.

16 – 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.

16.1 – O empregador que conceder vale-transporte, auxílio- alimentação ou refeição em folha, poderá pagá-los em folha de pagamento, desde que especificados os correspondentes valores no recibo de pagamento (contracheque), observando a legislação em vigor, não caracterizando como salário indireto, para os efeitos legais, inclusive de férias, 13º salário, FGTS, INSS e/ou rescisão de contrato de trabalho.

16.2 – Quando a alimentação não for fornecida pela empresa no local de trabalho, é devido o auxílio-refeição no valor mínimo de **R\$ 19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos)** por refeição, a partir de **1º de junho de 2021**, para os enfermeiros (as) que cumpram carga horária de 8 (oito) horas diárias ou mais, na proporção de 1 (um) vale-refeição por dia efetivo de trabalho.

16.3 – Os empregadores que habitualmente fornecerem alimentação aos enfermeiros (as), quando programarem horas extraordinárias, fornecerão lanche ou refeição ou VR aos envolvidos, na proporção das horas trabalhadas.

16.4 – Os empregadores terão até 31 de agosto de 2021 para adequação nas folhas de pagamento dos efeitos financeiros do referido reajuste.

16.5 – Os empregadores que já concederam reajustes entre o período de **1º de setembro de 2020 até a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho** ficam autorizados à compensação dos mesmos.



**Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



17 – 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 enfermeiro (a) seja beneficiário.

17.1 – O empregador poderá solicitar realização de perícia feita por médico da instituição ou empresa contratada, aos enfermeiros (as), para homologação ou não de atestado que trata o caput da presente cláusula.

17.2 – O enfermeiro (a) fica obrigado a comunicar ao empregador a sua ausência com no mínimo duas horas antes do início do expediente. A apresentação do atestado deverá ocorrer em até as 24 (vinte e quatro) primeiras horas. A não apresentação nesse prazo acarretará na não homologação do mesmo.

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

18 – Cancelamento de Faltas Antigas

O empregador se compromete a cancelar dos assentamentos funcionais de seus enfermeiros (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.

19 – Transporte de Acidentados

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

20 – Estabilidade Provisória de Acidente de Trabalho

O enfermeiro (a) vítima de acidente de trabalho, sendo beneficiado com o auxílio-acidentário legalmente previsto, é concedida garantia provisória ao empregado, pelo prazo de 01 (um) ano após a alta de junta médica do INSS. *2*

21 – Garantia à Gestante

A enfermeira gestante terá garantia assegurada do emprego e salário, desde que comprove o seu estado gravídico ao empregador, mediante atestado médico.

21.1 – Em caso de demissão desmotivada a enfermeira 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.

21.2 – Será garantida a enfermeira gestante o início do gozo da licença a partir do oitavo mês de gestação.

22 – Da Estabilidade Próxima da Aposentadoria

Fica assegurado ao enfermeiro (a), que tenha um 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 enfermeiro (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.

23 – Atividade Sindical

Ao SindEnfermeiro-DF poderá ser concedido local destinado à Sindicalização, desde que requerido ao empregador, por escrito e com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência. O empregador responderá ao requerimento do SE/DF no prazo de 72hs a contar do recebimento do requerimento concedendo ou não o espaço conforme sua disponibilidade.

24 – Representação Sindical

Fica vedada a dispensa do enfermeiro (a) sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção sindical, observados os limites do art. 522 da CLT, até 01 (um) ano após o término do mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada em inquérito policial.

24.1 – Nas empresas com mais de 200 enfermeiros (as) é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT. *2*

[Handwritten signatures]



**Sindicato Brasileiro de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



24.2 – A aquisição do direito está condicionada à comunicação por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, do dia e hora do registro da candidatura e, em igual prazo, da sua eleição e posse, fornecendo ainda os respectivos comprovantes.

24.3 – O mandato de Delegado Sindical será de 01 (um) ano, não sendo permitida a reeleição.

24.4 – Toda e qualquer liberação do Delgado Sindical será feita sem qualquer ônus para o empregador.

24.5 – É facultado ao SE/DF repassar ao empregador o valor da contribuição previdenciária devida pelo Delegado Sindical, para que sejam providenciados o seu recolhimento junto ao INSS e, se não repassar ao empregador, o sindicato deverá promover o devido recolhimento e uma cópia deverá ser encaminhada à empresa para arquivamento na pasta do enfermeiro (a).

24.6 – No caso de o SES/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.

25 – Transporte de Enfermeiros (as) nas Greves dos Rodoviários

Durante o período legal em que houver greve dos rodoviários, os enfermeiros (as) e suas respectivas chefias imediatas ajustarão a melhor forma de locomoção, (residências/serviço/residência), devendo utilizar-se de transporte alternativos ou outros, enquanto perdurar a greve.

26 – Demissão 30 dias – Data-Base

O empregado(a) dispensado(a) sem justa causa, nos 30 dias que antecede a data base, terá direito à indenização equivalente ao salário vigente à data da dispensa.

Parágrafo Único: O aviso prévio, trabalhado ou indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais e, em especial, para fins de aplicação desta cláusula.

27 – Prorrogação do Prazo de Validade do ASO – Previsão na NR 7

No exame médico demissional, será obrigatoriamente realizada em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de: (Alterado pela Portaria MTB 1.031/2018):

135 (centro e trinta e cinco) dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4;

90 (noventa) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR 4;

27.1 - No exame médico demissional, será obrigatoriamente realizada até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de:

135 (cento e trinta e cinco) dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4;

90 (noventa) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR 4.

27.2 - As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 135 (cento e trinta e cinco) dias, em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

27.3 - As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias, em decorrência de negociação coletiva assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

28 – Uniformes

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

28.1 - 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.

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

28.3 - A higienização do uniforme é de responsabilidade do enfermeiro (a), 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 Sindicato quando solicitado formalmente por intermédio de seu representante legal, com antecedência de 30 (trinta) dias, cópias de





**Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



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 Sindicato, desde que expressamente requerido à direção da empresa, com a concordância desta última, com o mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência.

31 – Quadro de Avisos

Fica garantida a fixação na empresa, de quadro de aviso do SindEnfermeiro/DF, para comunicação de interesse da categoria profissional, mediante autorização da direção da empresa.

32 – Presença de Diretores do Sindicato

É assegurada a presença de Diretor ou preposto do Sindicato na empresa patronal para atividade sindical, mediante autorização da direção da empresa, que deverá ser solicitada por escrito com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

33 – Sindicalização do SindEnfermeiro/DF

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

33.1 – O SindEnfermeiro/DF, encaminhará ao Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas (SBH), a ata de assembleia com a aprovação dos valores e regras deliberadas para a sindicalização/associação, sempre que houver modificações.

33.2 – O empregador se compromete a realizar o desconto de sindicalização em folha de pagamento dos enfermeiros (as) que autorizarem de forma expressa, prévia, voluntária e individual, desde que o SindEnfermeiros/DF protocole, mensalmente, relação nominal e atualizada com filiação e desfiliação de seus sindicalizados e as autorizações individuais dos enfermeiros (as) junto ao recursos humanos ou departamento de pessoas ou qualquer outro setor competente, até o dia 10 de cada mês.

33.3 – Atendidas todas as exigências constantes da presente cláusula, o empregador fica responsável pelo desconto de R\$ 57,00 (cinquenta e sete reais) do salário do enfermeiro(a) sindicalizado a título de mensalidade associativa, cujo valor foi definido em Assembleia Geral da Categoria, realizada no dia 12 de julho de 2019.



**Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



33.4 – O valor descontado deverá ser repassado a entidade sindical em até 30 do efetivo desconto, através de depósito na **Conta Corrente no 002065-1, Agência no 0002, Operação 003, na Caixa Econômica Federal**, sob pena de multa e correção monetária no percentual de 1% (um por cento) ao mês.

33.5 – Os empregadores encaminharão ao **SindEnfermeiros/DF** relação mensal com os nomes dos enfermeiros (as) e os valores do desconto, referente à mensalidade, no prazo de 30 (trinta) dias da data do desconto autorizado e efetivado.

33.6 – Caso haja qualquer desconto indevidamente comprovado pelo empregado e pelo empregador, o **SindEnfermeiros/DF** se compromete a fazer a restituição do valor ao enfermeiro (a), no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a comunicação ao **SindEnfermeiros/DF** pelo empregado ou empregador, mediante dinheiro ou crédito em conta bancária informada pelo empregado, sendo o **SindEnfermeiros/DF** o único responsável financeiro por qualquer ressarcimento financeiro.

34 – Licença Paternidade

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

35 – Licença Adoção

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

36 – Licença Casamento/Falecimento

Sem qualquer prejuízo salarial ou funcional, será concedida licença.

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

37 – Auxílio Funeral

No caso de falecimento do enfermeiro (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 vigente aos seus herdeiros.

38 – Anotação na Carteira Profissional

O empregador fica obrigado a promover a anotação na CTPS do enfermeiro (a) na função efetivamente exercida pelo mesmo.

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

39 – Aviso Prévio

Fica assegurado aos enfermeiros (as) dispensados sem justa causa a concessão do aviso prévio, observando os prazos dispostos na Lei 12.506/2011.

39.1 – Ficam assegurados aos enfermeiros (as) 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.

39.2 – Ficam assegurados aos enfermeiros (as) dispensados sem justa causa, que estejam há mais de 15 anos na mesma empresa, além do aviso prévio, conforme exposto no caput, o pagamento de 1 (um) mês de salário de abono.

39.3 – Fica facultado ao empregador a autorização para o cumprimento do aviso prévio fora do local de trabalho, nos casos de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador.

40 – Direitos e Deveres

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

Parágrafo Único – Os empregadores terão até 31 de agosto de 2021 para adequação das folhas de pagamento dos enfermeiros (as) de todas as mudanças financeiras e demais benefícios previstos na presente convenção coletiva.

41 – 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. *x*

[Handwritten signatures]



**Sindicato Brasiliense de Hospitais,
Casas de Saúde e Clínicas**



SindEnfermeiro-DF
Representando e Defendendo os Enfermeiros

42 – Multa por Descumprimento

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 enfermeiro (a).

43 – Divergências Eventuais

Divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta Convenção serão dirimidas pela Justiça do 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, 27 de julho de 2021.

Maria Cristina Souza Cunha
Presidente – SBH

Dayse Amarílio Donetts Diniz
Presidente – SINDENFERMEIRO/DF

Testemunhas:

Danielle Sousa Feitosa Ferreira
Superintendente – SBH