



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



**O SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS EM ENFERMAGEM DO DISTRITO FEDERAL**, entidade sindical com base territorial no Distrito Federal, representativo da categoria profissional dos Auxiliares e Técnicos em Enfermagem, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CGC/MF sob o nº. **06.105.046/0001-51**, com sede no SCS Quadra 01 Bloco L Ed Márcia s/n Sala 604 - Brasília, DF, 70307-900 Asa Norte Brasília/DF, denominado **SINDATE/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, inscrito no CGC/MF sob o nº. **32.901.472/0001-01**, 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 2019/2020**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho vigente, mediante as cláusulas que seguem:

#### **01 – Da Convenção Coletiva**

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 dezembro de 2019 até 31 de agosto de 2020**.

**Parágrafo Primeiro** – A data base dos auxiliares e técnicos em enfermagem atuantes em estabelecimento de serviços de saúde privados 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 terá 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 3% (três por cento) a partir de 01 de dezembro de 2019, nos pisos salariais descritos na tabela abaixo, como segue:

Profissionais	Piso Salarial Valido entre 01/06/2018 a 30/11/2019.	Piso Salarial Valido a partir de 01/12/2019.
Auxiliar em Enfermagem	R\$ 1.144,80	R\$ 1.179,14
Técnico em Enfermagem	R\$ 1.200,00	R\$ 1.236,00

**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 ficam autorizados à compensação dos mesmos, respeitado o piso salarial.

**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 aos auxiliares e técnicos em enfermagem, que recebem acima do piso, o percentual de 3% (três por cento) a partir de 01 de dezembro de 2019.


**Parágrafo Primeiro** – Os empregadores que já concederam reajustes entre o período de 01 de julho de 2018 até 31 de novembro de 2019 ficam autorizados à compensação dos mesmos, respeitando o piso da categoria nessa Convenção.

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

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

**Parágrafo Quarto** – Será fornecido pelo empregador aos auxiliares e técnicos em enfermagem, obrigatoriamente, discriminativo mensal de pagamento e descontos efetuados impresso ou via eletrônica.

**Parágrafo Quinto** – 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 da diferença identificada no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a partir da constatação do erro pelo empregador.







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



### **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 auxiliar e técnico em enfermagem 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 (de acordo com previsão do artigo 611A, III da CLT), não considerado como tempo trabalhado, 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** – 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.

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





**Sindicato Brasiliense 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 segundo da cláusula anterior.

#### **07 – Do Ponto**

É de responsabilidade do auxiliar e técnico em enfermagem o adequado registro do ponto. A ausência de anotação/registro 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 da jornada de trabalho, desde que observadas às 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.

#### **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.

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

#### **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 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.

## **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 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.

## **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 a própria instalação da empresa não forneça condições para este atendimento.

## **15 – 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 à base de cálculo do benefício, e em hipótese alguma, esta participação se incorporará aos salários dos empregados.

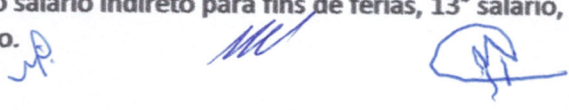
**Parágrafo Primeiro** – As empresas que concederem o benefício de que trata a presente cláusula, apurarão a participação nos lucros no final do semestre ou no final do ano, podendo conceder, a seu critério, antecipações mensais periódicas ou não.

**Parágrafo Segundo** – Ao conceber o benefício de que trata a presente Cláusula, o empregador levará em consideração a assiduidade e produtividade de cada empregado, de sorte que poderá conceder valores diferentes de participação nos lucros para cada empregado.

## **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.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas poderão pagar o vale transporte e/ou alimentação/refeição 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.







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



**Parágrafo Segundo** – Quando a refeição não for fornecida pela empresa no local de trabalho, é devido o auxílio-refeição no valor mínimo de R\$ 18,00 (dezoito reais), a partir de 01 de dezembro 2019, para os auxiliares e técnicos em enfermagem que cumprirem carga horária de 8 (oito) horas diárias.

**Parágrafo Terceiro** – Os empregadores que habitualmente fornecem refeição aos empregados, quando programarem horas extraordinárias, fornecerão lanches ou refeição aos empregados envolvidos ou auxílio-refeição na proporção das horas trabalhadas.

**Parágrafo Quarto** – 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 Quinto** – Os empregadores que já concederam reajustes anteriores à assinatura da presente Convenção ficam autorizados à compensação dos mesmos.

### **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 empregado seja beneficiário.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador a sua ausência no mínimo 4h (quatro 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.

**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.

### **18 – Cancelamento de Faltas Antigas**

O empregador se compromete a cancelar dos assentamentos funcionais de seus empregados (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 empregado com urgência para locais apropriados, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no ambiente de trabalho, em horário de trabalho ou em decorrência dele.





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



## **20 – Estabilidade Provisória de Acidente de Trabalho**

A auxiliar ou técnico em enfermagem 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.

## **21 – Garantia à Gestante**

À auxiliar e técnica em enfermagem gestante terão 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.

**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 auxiliar e técnica em enfermeira gestante o início do gozo da licença a partir do oitavo mês de gestação.

## **22 - Estabilidade Próxima da Aposentadoria**

Fica assegurado aos (as) auxiliares e técnicos em enfermagem 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 auxiliar ou técnico em enfermagem 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**

A requerimento do Sindate/DF, formulado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante autorização prévia do empregador, será concedido local destinado às atividades sindicais. O empregador responderá ao requerimento do Sindate/DF no prazo de 72hs a contar do recebimento do requerimento.

## **24 - 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) auxiliares e técnicos em enfermagem assegurará a eleição de um delegado sindical para cada 200 (duzentos) auxiliares e técnicos em enfermagem.





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



**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 Sindate/DF 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 Sindate/DF ao empregador em até dez dias úteis anteriores ao término do prazo legal para seu recolhimento ao INSS.

## **25 – Transporte dos Auxiliares e Técnicos em Enfermagem nas Greves dos Rodoviários**

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

## **26 – Sindicalização do SINDATE/DF**

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

O SINDATE/DF encaminhará aos setores de Recursos Humanos dos Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas, relação com os nomes dos auxiliares e técnicos em enfermagem sindicalizados, juntamente com a ficha de autorização de desconto da mensalidade sindical expressa e individual, bem como, os cancelamentos, sempre que ocorrer, até o dia 10 de cada mês.

**Parágrafo Primeiro** – Atendidas todas as exigências acima, os empregadores farão o desconto em folha de pagamento no valor fixo de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) a título de sindicalização mensal, conforme o determinado em Assembleia Geral Extraordinária do dia 31 de julho de 2019, em favor do SINDATE/DF, a ser depositado na conta corrente do Banco Regional de Brasília (BRB), Conta Corrente nº 040534-4, Agência 201 em até 30 dias úteis após o efetivo desconto.





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



**Parágrafo Segundo** – O valor descontado deverá ser repassado a entidade sindical em até 30 dias úteis do efetivo desconto, sob pena de multa e correção monetária no percentual de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Terceiro** – Os empregadores encaminharão ao SINDATE/DF relação mensal com os nomes dos empregados (as) e os valores do desconto referente à mensalidade, no prazo de 30 dias úteis após a data do efetivo desconto autorizado, para o e-mail: [sindateadm@gmail.com](mailto:sindateadm@gmail.com).

**Parágrafo Quarto** – Caso haja qualquer desconto indevidamente comprovado pelo empregado (a) ao empregador, o SINDATE/DF se compromete a fazer a restituição do valor ao auxiliar e técnico em enfermagem, no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a comunicação ao mesmo, que pode ser feito pelo empregado ou empregador. A devolução será realizada mediante dinheiro ou crédito em conta bancária informada pelo empregado (a), sendo o SINDATE/DF é o único responsável financeiro por qualquer ressarcimento financeiro.

#### **27 – Demissão 30 dias – Data-Base**

O (a) técnico (a) em enfermagem 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.

#### **28 – 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 (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;

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – 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.





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



**Parágrafo Terceiro** – 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.

### **29 – Uniformes**

A empresa fornecerá gratuitamente uniformes personalizados aos auxiliares e técnicos em enfermagem, 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.

### **30 - Fornecimento de Documentos**

O Departamento de Recursos Humanos ou Departamento de Pessoal da empresa, com a concordância desta última, fornecerá ao funcionário, 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.

### **31 – Liberação de Auditório**

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

### **32 – Quadro de Avisos**

Fica garantida a fixação nas empresas de saúde, de quadro de aviso do SINDATE/DF, para comunicação de interesse da categoria profissional, mediante autorização da direção da empresa.

### **33 – Presença de Diretores do Sindicato**

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

### **34 – Licença Paternidade**

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

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*





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



### **35 – Licença Adoção**

À auxiliar ou técnica em enfermagem que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do art. 392-A da CLT, ressalvado o direito do empregado nos termos do art. 392-C da CLT.

### **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 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.

### **37 – Auxílio Funeral**

No caso de falecimento do auxiliar ou técnico em enfermagem, o empregador pagará a título de auxílio funeral, juntamente com saldo de salário e outras verbas remanescentes, o valor correspondente a 01 (um) salário mínimo.

### **38 – 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.

### **39 – 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 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.

**Parágrafo Quarto** - 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.





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



#### **40 – Divergências**

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

#### **41 – 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.

#### **42 – Antecipação Décimo Terceiro Salário**

Os empregadores concederão a antecipação da 1ª parcela do décimo terceiro salário, no mês de julho de cada ano, aos Auxiliares e Técnicos em Enfermagem.

#### **43 – 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 Dezembro de 2019.



**Dr. José Do Patrocínio Leal**  
Presidente do SBH

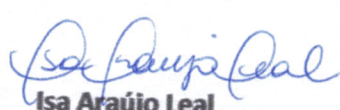


**João Cardoso Da Silva**  
Presidente do SINDATE/DF

**Testemunhas:**



**Danielle Sousa Feitosa Ferreira**  
Superintendente – SBH



**Isa Araújo Leal**  
Diretora do SINDATE/DF