Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas

SindEnfermeiro-DF
Representando e Defendendo os Enfermeiros

O SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO DISTRITO FEDERAL SINDENFERMEIROS/DF, entidade sindical com base territorial no Distrito Federal, representativo da categoria profissional dos **enfermeiros(as)**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CGC/MF sob o nº.**00.627.877/0001-07**, com sede no SCLN 714, Bloco H, loja 02, Asa Norte Brasília-DF, denominado **SINDENFERMEIROS/DF**; e o

SINDICATO BRASILIENSE DE HOSPITAIS, CASAS DE SAÚDE E CLÍNICAS (SBH), entidade sindical com base territorial no Distrito Federal, representativo da **Categoria Econômica das Empresas de Saúde Suplementar**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CGC/MF sob o nº. **32.901.472/0001-0l**, com sede no SHIS QI 03, conjunto 08, Casa 13, Lago Sul, Brasília-DF, 71.605-280, denominado **SBH**, estabelecem entre si a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho Vigente, mediante as cláusulas que seguem:

1- CONVENÇÃO COLETIVA

Esta convenção coletiva prevalece sobre o legislado, pela aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, conforme previsão do artigo 611, A, da CLT.

2 - DATA-BASE E PRAZO DE VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência **a partir de 01 de outubro de 2026 até 31 de agosto de 2027.**

Parágrafo Primeiro - A data-base dos enfermeiros(as) pertencentes a esta base representativa será em **1° de setembro.**

Parágrafo Segundo - Findo o prazo de vigência do caput, esta convenção perde validade automaticamente, sem prorrogação de suas cláusulas e benefícios, não sendo considerada a situação alteração contratual lesiva. Assim, ficam vedados 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 (PAGAMENTO DO PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM — LEI 14.434/2022)

Considerando que o inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal determina o reconhecimento dos Instrumentos Coletivos de Trabalho como direito de todos os trabalhadores;

Considerando a autonomia negocial conferida pelo inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal e artigo 611-A da CLT, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, conforme princípios da autonomia negocial privada coletiva e adequação setorial negociada;

Considerando que o Supremo Tribunal Federal, no âmbito da ADI 7222 estabeleceu a competência dos Sindicatos de negociarem através de instrumentos coletivos as questões inerentes ao Piso Nacional da Enfermagem – PNE – estabelecido na Lei nº 14.434/2022, visando evitar demissões, o que compreende inclusive o estabelecimento de regras interpretativas e de implantação da referida Lei;

Considerando ainda que a decisão proferida no dia 18/12/23, publicada em 09/01/2024, no âmbito da ADI 7222 determinou a regionalização dos pisos remuneratórios da enfermagem, o que se busca nesse instrumento coletivo, visando a adequação da remuneração à regional negociada.

Dando continuidade as tratativas estabelecidas na convenção coletiva anterior, os enfermeiros (as) que recebem abaixo dos valores instituídos pela Lei 14.434/2022 — que ainda encontra—se pendente de debate nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7222 —, terão sua remuneração paga dentro do conceito de remuneração global, conforme regras estabelecidas abaixo:

Enfermeiros(as) 44 horas/semanais	Valor da Remuneração global efetiva
Desde o 5º dia útil de fevereiro de 2026.	R$ 4.750,00

Parágrafo Primeiro - A diferença obtida entre a remuneração efetivamente paga desde a competência de fevereiro/24, início da implementação, os valores previstos na tabela descrita no caput da presente cláusula, será discriminada nos contracheques sob a rubrica de **"DIFERENÇA DE PISO SALARIAL SUB JUDICE"**, ficando os empregadores autorizados a suprimir o pagamento de tal verba, caso, por qualquer motivo, venha a ser declarada pelo Supremo Tribunal Federal a inconstitucionalidade da Lei 14.434/2022 ou tenha a norma sua vigência suspensa, ou ainda, seja revogada até o fim do julgamento.

Parágrafo Segundo - O piso da presente negociação e previsto no caput, corresponderá à jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Terceiro - Caso enfermeiro(a) trabalhe em jornada de trabalho inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o piso previsto no caput será calculado proporcionalmente à jornada de trabalho efetivamente laborada pelo trabalhador, com a consequente redução salarial correspondente ao número de horas trabalhadas.

Parágrafo Quarto – As partes acordam, para fins desta norma, que o piso ora instituído tem como base a remuneração global do enfermeiro(a), ou seja, para fins de apurar o piso salarial deve ser considerado tanto o salário base quanto as demais verbas remuneratórias.

Parágrafo Quinto – A incorporação do conceito de remuneração, estabelecida no parágrafo quinto, não será considerada para efeito de isonomia salarial entre os enfermeiros (as), uma vez que a sua concessão ao longo do período pretérito do vínculo empregatício se deu para fins de recomposição salarial.

Parágrafo Sexto - Fica ajustado entre as partes, nos moldes do decidido pelo STF na ADI 7.222/DF, que todas as condições existentes neste instrumento, predomina sobre o legislado, passando os itens aqui ajustado vigorando e sendo reconhecido entre as partes.

Parágrafo Sétimo - Os empregadores que já concederam reajustes até 30 de setembro de 2026, que resultem em remunerações iguais ou superiores aos valores previstos nesta cláusula estão desobrigados a conceder novos reajustes em decorrência do caput.

Parágrafo Oitavo – Independentemente do convencionado na presente CCT, as partes acordantes se comprometem a cumprir todas as decisões proferidas nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7222 do Pretório Excelso STF, seja ainda em sede de liminar / cautelar, bem como em decisão de mérito.

Parágrafo Nono – Os empregadores terão até 60 (sessenta) dias após o prazo de reajuste previsto na presente cláusula, caso não haja tempo hábil para adequação das folhas de pagamento dos enfermeiros(as), de todas as mudanças financeiras e demais benefícios previstos.

04 – REAJUSTE SALARIAL

Os empregadores concederão aos enfermeiros(as) o reajuste de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), a incidir sobre o salário-base, a partir de 1º de outubro de 2026.

5- 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.

Parágrafo Primeiro - 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, que não será considerado como tempo trabalhado, facultado ou não assinalação desse intervalo nos cartões de ponto, na forma do artigo 74, § 2º, da CLT. 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.

Parágrafo Segundo - Os serviços prestados em feriados legais serão remunerados em dobro quando não concedida folga compensatória, ficando excetuadas as jornadas com escala variável (12x36), por já contemplarem a compensação nas folgas entre jornadas.

Parágrafo Terceiro - O enfermeiro(a) 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 próprias da escala.

Parágrafo Quarto - Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que, porventura, coincida com a escala variável definida no caput desta Cláusula.

Parágrafo Quinto - Havendo interesse comum entre enfermeiro(a) e o empregador, fica permitido ao empregador, mediante termo mútuo de anuência e com antecedência mínima de 30 (trinta} dias, reduzir a jornada de trabalho do empregado interessado, com a consequente redução salarial proporcional ao número de horas reduzidas, desde que esta não resulte em valor inferior ao do salário-mínimo nacional vigente.

6 - BANCO DE HORAS

Fica instituída a adoção do sistema de banco de horas, estando autorizada a compensação das horas a crédito ou a débito no período máximo de 1 (um) ano.

Parágrafo Primeiro - O empregador poderá optar pela compensação no período destinado à concessão de férias, adicionando-se aos dias de férias, os correspondentes à compensação prevista nesta cláusula.

Parágrafo Segundo - O saldo negativo do banco de horas deverá ser compensado no prazo de até um ano, no início ou final da jornada diária, limitado a 2 (duas) horas, ou conforme escala elaborada pelo empregador com prévio conhecimento do enfermeiro (a), sendo que após o decurso de 1 (um) ano sem que tenha havido a compensação, fica autorizado o desconto.

Parágrafo Terceiro - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ou após o decurso do prazo supra estabelecido, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o enfermeiro (a) fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional estabelecido na presente norma coletiva.

Parágrafo Quarto - Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e havendo saldo negativo, este não poderá ser descontado do montante das verbas rescisórias devidas, salvo na hipótese de demissão por justa causa, quando poderá ser realizado o desconto.

7 - REGISTRO DE PONTO

É de responsabilidade do enfermeiro(a) 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 enfermeiro (a) 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 as regras da Portaria MTE.

08- HORAS EXTRAS

Ressalvada a escala de revezamento, as horas de trabalho que ultrapassarem o limite contratualmente estabelecido, se não compensadas de acordo com o Banco de Horas, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

09- FÉRIAS

As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, mediante concordância do enfermeiro (a), 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.

Parágrafo Primeiro - Em caso de férias já agendadas assim compreendidas aquelas já autorizadas pelo empregador a empresa não poderá alterar ou suspender a data previamente marcada, salvo se o fizer com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, comunicando formalmente o enfermeiro (a).

Parágrafo Segundo - Em caso de decretação do estado calamidade pública, caso fortuito, força maior, epidemia, pandemia e endemia, fica suspensa a exigibilidade prevista no caput da Cláusula Nona, no tocante ao fracionamento.

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.

Parágrafo Único - Caso o empregador solicite ao enfermeiro (a) 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 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, a empresa está autorizada a efetuar a troca de escala.

12- PLANTÃO NOTURNO - OPÇÃO DO SINDENFERMEIROS/DF

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 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 presente 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 à base de cálculo do benefício.

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

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

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.

Parágrafo Segundo - Quando a refeição não for fornecida pelo empregador no local de trabalho, é devido o auxílio-refeição no valor mínimo de **R$ 33,00 (trinta e três reais), a partir do dia 01 outubro de 2026,** para os enfermeiros(as) que cumprirem carga horária de 8 (oito) horas diárias ou mais, na proporção de 1 (um) vale-refeição por dia e efetivo trabalho.

Parágrafo Terceiro - Os empregadores que habitualmente fornecem refeição aos enfermeiros(as), quando programarem horas extraordinárias, fornecerão lanches ou refeição aos enfermeiros(as) envolvidos ou auxílio-refeição na proporção das horas trabalhadas.

Parágrafo Quarto - Os empregadores terão até 60 (sessenta) dias após o prazo previsto de reajuste constante na presente cláusula, para adequação das folhas de pagamento dos enfermeiros(as), de todas as mudanças financeiras e demais benefícios previstos.

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 enfermeiro(a) seja beneficiário.

Parágrafo Primeiro - O enfermeiro(a) ficam obrigados 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 ou no primeiro dia útil para empresas que não funcionem finais de semana. A não apresentação nesse prazo acarretará na não homologação do mesmo pelo empregador.

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

Parágrafo Terceiro - O atestado poderá ser entregue por outra pessoa a pedido do enfermeiro(a), desde que o mesmo esteja impedido de se locomover. O enfermeiro(a), nesse caso, deverão 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 enfermeiros(as) das 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 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.

20 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

21- GARANTIA À GESTANTE

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

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

Parágrafo Segundo - 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.

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

22. - ESTABILIDADE PRÓXIMA DA APOSENTADORIA

Fica assegurado aos enfermeiros(as) 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 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

A requerimento do **SINDENFERMEIROS/DF,** formulado com 72 (setenta e duas) horas úteis de antecedência e mediante autorização prévia do empregador, será concedido local destinado às atividades sindicais. O empregador responderá ao requerimento 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) enfermeiros(as) assegurará a eleição de um delegado sindical.

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 adicional para o empregador.

Parágrafo Quinto - É facultado ao **SINDENFERMEIROS/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 **SINDENFERMEIROS/DF** ao empregador em até dez dias úteis anteriores ao término do prazo legal para seu recolhimento ao INSS.

25 - TRANSPORTE DOS ENFERMERIOS(AS) NAS GREVES DOS RODOVIÁRIOS

No período legal durante o qual houver greve dos rodoviários, os enfermeiros (as) 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 SINDENFERMEIROS/DF

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

O **SINDENFERMEIROS/DF** encaminhará aos setores de recursos humanos dos Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas e demais empresas representadas por essa convenção, a relação com os nomes dos enfermeiros(as) sindicalizados, juntamente com a ficha assinada 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 dos enfermeiros(as) no valor fixo de **R$ 60,00 (sessenta reais)** a título de sindicalização mensal, conforme Assembleia Geral Ordinária realizada em **17/12/2019**, em favor do **SINDENFERMEIROS/DF**, a ser depositado no **Banco de Brasília - 070, Agência 050, Conta corrente 603647-2, Sindicato dos Enfermeiros do Distrito Federal,** em até 30 dias úteis após o efetivo desconto.

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 **SINDENFERMEIROS/DF** relação mensal com os nomes dos enfermeiros(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: **sedffinanceiro@gmail.com.**

Parágrafo Quarto - Caso haja qualquer desconto indevidamente comprovado pelo enfermeiro ao 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 mesmo, que pode ser feito pelo empregado ou empregador. A devolução será realizada mediante dinheiro ou crédito em conta bancária informada pelo enfermeiro (a), sendo o **SINDENFERMEIROS/DF** é o único responsável financeiro por qualquer ressarcimento financeiro.

27 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINDENFERMEIROS/DF E O DIREITO DE OPOSIÇÃO

Em conformidade com o art. 513, alínea "e", da CLT, bem como com a decisão do Tema 935 do STF, e mediante deliberação em Assembleia Geral da categoria profissional, fica instituída a Contribuição Assistencial, devida por todos os empregados integrantes da categoria, sindicalizados ou não, beneficiados pelo presente instrumento coletivo, assegurado o direito de oposição.

Parágrafo primeiro – A contribuição assistencial, após a assinatura da presente convenção coletiva, corresponderá ao percentual de 3% (três por cento) do salário-base do empregado que pertencer à base sindical e não apresentar oposição no prazo estabelecido neste instrumento, a ser descontada em parcela única na folha de pagamento do mês de novembro de 2026, observado o disposto no parágrafo sexto.

Parágrafo Segundo – Os valores descontados deverão ser repassados pelo empregador ao **SINDENFERMEIROS/DF** até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, conforme os seguintes dados bancários: Banco de Brasília – 070, agência 050, conta-corrente 603647-2, titular: Sindicato dos Enfermeiros do Distrito Federal.

Parágrafo Terceiro – O direito de oposição dos enfermeiros(as) ao desconto assistencial poderá ser exercido no **prazo de 1º a 10 de novembro de 2026.**

Parágrafo Quarto – A oposição será realizada exclusivamente por meio eletrônico, mediante envio de e-mail ao endereço oficial do **SINDENFERMEIROS/DF**: oposicaocontribuicao.sedf@gmail.com . O enfermeiro(a) deverá informar obrigatoriamente nome completo, CPF e o nome completo da empresa empregadora, bem como anexar documento de identificação. Considera-se válida a manifestação enviada a partir de e-mail pessoal do empregado.

Parágrafo Quinto – O **SINDENFERMEIROS/DF** deverá confirmar o recebimento da oposição no prazo de até 2 (dois) dias úteis, contado do seu recebimento, servindo tal confirmação como comprovante para o enfermeiro(a).

Parágrafo Sexto – Encerrado o prazo de oposição, o **SINDENFERMEIROS/DF** deverá encaminhar a cada empregador, antes do processamento da folha de pagamento em que ocorrerá o desconto, a relação dos respectivos enfermeiros(as) que exerceram o direito de oposição ou informar expressamente a inexistência de oposições naquela empresa. O empregador somente poderá efetuar o desconto após o recebimento dessa comunicação, excluindo do desconto os enfermeiros(as) que apresentaram oposição.

Parágrafo Sétimo – Caso ocorra desconto indevido decorrente de erro ou omissão nas informações prestadas pelo **SINDENFERMEIROS/DF** ao empregador, a responsabilidade pela restituição será exclusiva do **SINDENFERMEIROS/DF**. O enfermeiro(a) irá comunicar o desconto indevido diretamente ao **SINDENFERMEIROS/DF**, que deverá restituir o valor diretamente ao enfermeiro(a), no prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos, contado do recebimento da comunicação pelo sindicato. A devolução será realizada em dinheiro ou mediante crédito em conta bancária indicada pelo enfermeiro(a), sem caber ao empregador efetuar ou antecipar a restituição. O **SINDENFERMEIROS/DF** será o único responsável financeiro pelos ressarcimentos decorrentes de erro ou omissão nas informações por ele prestadas, nas esferas administrativa e judicial.

28 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL EM FAVOR DO SBH E DIREITO DE OPOSIÇÃO

As empresas alcançadas por esta Convenção, nos termos do art. 8º da Constituição Federal e do artigo 513, alínea "e", da CLT, que prevê a prerrogativa dos sindicatos de impor contribuições a todos aqueles que participem das categorias econômicas, profissionais ou das profissões liberais representadas, ficam obrigadas, para custeio das negociações coletivas de trabalho a recolher em favor do SBH uma importância a título de Contribuição Assistencial Empresarial, em parcela única durante a validade da presente CCT, conforme os valores e critérios aprovados na Assembleia Geral Extraordinária realizada em setembro de 2026, a seguir discriminados:

1. **Clínicas médicas, odontológicas, credenciadas ao Detran/DF, paramédicas e laboratórios (exceto os de análises clínicas) de 0 a 3 funcionários em GFIP, por CNPJ:** R$ 300,00;

2. **Clínica médicas, odontológicas, credenciadas ao Detran/DF, fisioterápicas, laboratórios (exceto os de análises clínicas) de 4 a 10 funcionários em GFIP, por CNPJ:** R$ 500,00;

3. **Clínica médicas, odontológicas, credenciadas ao Detran/DF, fisioterapêuticas, Home Care, laboratórios (exceto os de análises clínicas) de 11 a 50 funcionários em GFIP, por CNPJ:** R$ 700,00;

4. **Clínica médicas, odontológica, credenciadas ao Detran/DF, fisioterapêuticas, Home Care, laboratórios (exceto os de análises clínicas) acima de 51 funcionários ou mais em GFIP, por CNPJ:** R$900,00;

5. **Hospitais e Day Clinic Especializados em Oftalmologia e Odontologia sem internação, em CNES, por CNPJ:** R$ 1.100,00;

6. **Hospitais especializados e Day Clinic com internação nas demais áreas, Casas de Saúde, Maternidades, em CNES, por CNPJ :** R$ 2.100,00;

7. **Hospital Geral em CNES, por CNPJ:** R$ 4.500,00.

Parágrafo Primeiro – Desde que em dia com suas obrigações estatutárias e regimentais (mensalidade associativa) na data de assinatura da presente CCT, os estabelecimentos de saúde filiados ao SBH ficarão isentos do pagamento da contribuição assistencial empresarial definida nesta cláusula, uma vez que já estão contribuindo para a manutenção da representação sindical.

Parágrafo Segundo – A referida contribuição assistencial empresarial deverá ser recolhida pelas empresas abrangidas por esta convenção, em até 10 (dez) dias corridos após o encerramento do prazo de oposição previsto no Parágrafo Sexto, por meio de boleto ou via transferência via Pix, utilizando a chave **32901472000101** em favor do **Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas (SBH)**.

Parágrafo Terceiro - O boleto deverá ser solicitado pela empresa ao SBH pelo e-mail: **sbhcomprovante@gmail.com** .

Parágrafo Quarto - Após o pagamento, as empresas deverão enviar o comprovante de pagamento para o seguinte e-mail: **sbhcomprovante@gmail.com**, juntamente com a cópia da GFIP do mês de outubro de 2026 e do CNES atualizado, para a comprovação das reras de valores presvistos nesta cláusula.

Parágrafo Quinto – A falta de recolhimento no prazo estabelecido implicará a incidência de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido e acrescidos de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês. Em caso de cobrança judicial, serão acrescidas as despesas processuais legalmente cabíveis.

Parágrafo Sexto – Fica garantido às empresas pertencentes às categorias econômicas aqui representadas pelo SBH, o direito de se oporem à contribuição assistencial empresarial mencionada no caput desta cláusula, desde que o façam por escrito, em papel timbrado, com assinatura do responsável legal, com os seguintes dados da empresa: nome fantasia, razão social, CNPJ e o endereço. A manifestação de oposição da empresa deverá ser enviada por e-mail empresarial para o e-mail: **sbhoposicao@gmail.com ,** no periodo de 1º a 10 de novembro de 2026.

29- DEMISSÃO 30 DIAS- DATA-BASE

O enfermeiro(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.

30 - DO PRAZO DE VALIDADE DO ASO- PREVISÃO NA NR 7

O exame médico demissional será obrigatoriamente realizado 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:

- 135 (centro e trinta e cinco) dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 7;

- 90 (noventa) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR 7.

30- 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.

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 enfermeiro(a), salvo quando forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos de uso comum.

31. - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

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

32 - LIBERAÇÃO DE AUDITÓRIO

O empregador se compromete a liberar o auditório e/ou salas para reuniões ou promoções de eventos do interesse do **SINDENFERMEIROS/DF,** desde que expressamente requerido à direção da empresa no prazo de 72 horas úteis, com a concordância desta última.

33 - QUADRO DE AVISOS

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

34- PRESENÇA DE DIRETORES DO SINDICATO

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

35 - LICENÇA PATERNIDADE

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

36- LICENÇA ADOÇÃO

À enfermeira 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.

37 - LICENÇA CASAMENTO/FALECIMENTO

Sem qualquer prejuízo salarial ou funcional, será concedida licença:

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

c)

38- AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do enfermeiro(a), o empregador pagará a título de auxílio funeral, juntamente com saldo de salário e outras verbas remanescentes, o valor correspondente a 1 (um) salário-mínimo.

Parágrafo Único: As empresas que oferecem seguro de vida aos seus enfermeiros(as), em condições mais vantajosas, ficam desobrigadas de cumprir o benefício acima estabelecido.

39 - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

Os empregadores ficam obrigados a promover a anotação na CTPS dos enfermeiros (as) na função efetivamente exercida pelo enfermeiro(a).

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

40 - AVISO PRÉVIO

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

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

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

41 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA NO DIA DO ANIVERSÁRIO

As empresas poderão conceder aos enfermeiro(a), a título de liberalidade e sem natureza salarial, 01 (um) dia de ausência justificada, a ser usufruído no dia do aniversário do empregado, observados os requisitos e procedimentos previstos nesta cláusula. A concessão não constitui direito adquirido e poderá ser suspensa ou modificada por decisão do empregador, mediante comunicação prévia.

Parágrafo Primeiro - O benefício será concedido apenas ao enfermeiro(a) que, na data da solicitação, atender cumulativamente aos seguintes requisitos objetivos:

I – possuir, no mínimo, 12 (doze) meses completos de contrato de trabalho na empresa;
II – não ter recebido penalidades disciplinares nos últimos 12 (doze) meses;
III – apresentar histórico de assiduidade e pontualidade, sem faltas injustificadas ou atrasos sujeitos a desconto nos últimos 12 (doze) meses completos.

Parágrafo Segundo - A data para utilização deverá ser previamente acordada com o superior imediato, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, de modo a assegurar a continuidade dos serviços essenciais e a adequada organização das escalas e dos plantões.

Parágrafo Terceiro - A ausência justificada prevista nesta cláusula:

I – não poderá ser acumulada, transferida, compensada ou convertida em pagamento;
II – deverá ser usufruída necessariamente no dia do aniversário do enfermeiro(a);

III – não se aplicará aos empregados em período de experiência, folgas, afastados previdenciariamente, em férias ou em qualquer outro tipo de licença durante o mês de aniversário.

Parágrafo Quarto - A utilização indevida ou mediante informações inverídicas sujeitará ao enfermeiro(a) às medidas disciplinares cabíveis.

Parágrafo Quinto - A concessão prevista nesta cláusula não possui natureza remuneratória e salarial, não integra a remuneração para quaisquer fins, não gera reflexos trabalhistas ou previdenciários e não se incorpora ao contrato individual de trabalho.

42– ACOMPANHAMENTO DE FILHO DE ATÉ 12 (DOZE) ANOS

O enfermeiro(a) poderá ser liberado do trabalho, por até 01 (um) turno (matutino ou vespertino) por semestre, para acompanhar filho de até 12 (doze) anos de idade em reunião escolar, desde que a reunião ocorra durante o horário de trabalho, mediante comprovação documental emitida pela instituição de ensino e com solicitação prévia mínima de 72 (setenta e duas) horas, condicionada à compatibilidade com a escala de serviço e às necessidades operacionais da empresa. A liberação não gerará necessidade de compensação posterior.

Parágrafo Primeiro - O enfermeiro(a) poderá se ausentar do trabalho, por até 05 (cinco) dias por ano, para acompanhar filho de até 12 (doze) anos em caso de internação hospitalar, mediante apresentação de atestado de acompanhamento e relatório médico, devendo as horas ou dias de ausência serem integralmente compensados por meio do banco de horas vigente.

Parágrafo Segundo - O benefício previsto nesta cláusula somente poderá ser utilizado por um dos responsáveis legais, mediante comprovação de parentesco e, quando aplicável, declaração de que o outro responsável não utilizou o mesmo benefício no mesmo período.

Parágrafo Terceiro - As ausências previstas nesta cláusula não poderão ser utilizadas de forma fracionada, exceto na hipótese de reunião escolar, cuja liberação será sempre limitada ao turno correspondente ao horário da reunião.

43– TROCA DE PLANTÕES

O enfermeiro(a) submetido a regime de plantão poderá solicitar, de forma justificada, até duas (02) trocas de plantão por mês, no mesmo turno que trabalhe, desde que não implique prorrogação de jornada, não gere pagamento de horas extras e seja previamente formalizada em formulário próprio, com deferimento expresso de sua chefia imediata.

Parágrafo Primeiro - A solicitação deverá ser apresentada com antecedência mínima de setenta e duas (72) horas.

Parágrafo Segundo - A troca de plantão somente produzirá efeitos após a análise e aprovação formal pela chefia imediata, cabendo ao enfermeiro(a) apresentá-la em formulário próprio disponibilizado pela empresa. A simples entrega do formulário não implica aceitação da troca.

Parágrafo Terceiro - O enfermeiro(a) que, exercendo a mesma função, concordar em atender à solicitação de troca de plantão com outro empregado utilizará, igualmente, o limite mensal previsto no caput e ficará sujeito às medidas disciplinares cabíveis em caso de ausência ou descumprimento do plantão acordado.

Parágrafo Quarto - As trocas de plantão não alteram a escala original do enfermeiro(a), constituindo mera substituição eventual, sem caracterizar mudança definitiva de jornada, alteração contratual ou criação de qualquer direito adicional.

Parágrafo Quinto - A empresa poderá indeferir a solicitação do enfermeiro(a) caso verifique incompatibilidade de jornada, risco assistencial, ausência de qualificação adequada, necessidade de continuidade do serviço ou qualquer outro motivo operacional relevante.

44– DO FORNECIMENTO DE EPI

Será garantido o fornecimento gratuito do equipamento de proteção aos enfermeiros(as) das respectivas funções, mediante recibo, em conformidade com a legislação de higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório o seu uso pelo enfermeiro(a).

Parágrafo Primeiro - A ausência do uso dos EPIs fornecidos pelo empregador gerará falta disciplinar ao enfermeiro(a), havendo reincidência, será considerada falta grave, a critério da empresa.

Parágrafo Segundo - A realização de atividades laborais por parte dos enfermeiros(as) sem a utilização do(s) EPI's devidamente fornecido pela empresa, isentará o empregador de toda e qualquer responsabilidade advinda da displicência e desobediência do enfermeiro(a), (responsabilidade e demissão por justa causa).

Parágrafo Terceiro - É de responsabilidade do empregado, quanto ao EPI:

a) usar o fornecido pela organização;
b) utilizar apenas para a finalidade a que se destina;
c) responsabilizar-se pela limpeza, guarda e conservação;
d) comunicar à organização quando extraviado, danificado ou qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e
e) cumprir as determinações da organização sobre o uso adequado.

45 - DOS DEVERES DOS EMPREGADOS

Constituem deveres dos enfermeiro(a), além dos previstos em Lei e Regulamento da empresa, desde que entregue ao enfermeiro(a) mediante recibo a qualquer tempo:

I – Cumprir toda carga horária, estabelecida em Lei, Regulamento, Convenção ou Acordo Coletivo;
II – Tratar todas as lideranças da empresa, pacientes, acompanhantes e colegas com respeito, educação, urbanidade e ética;
III – Guardar sigilo de assunto do qual tenha conhecimento em decorrência de suas atividades funcionais;
IV – Comunicar ao superior hierárquico os fatos de que tomar conhecimento, em função de suas atividades, e que constituam desrespeito às normas de serviços;
V – Não se ausentar de suas funções sem prévia permissão de seu superior hierárquico;
VI – Cumprir e fazer cumprir os encargos que lhe forem atribuídos pela própria empresa;
VII – Zelar bem do material de uso em serviço ou sob sua guarda;
VIII – Comparecer para o início da jornada de trabalho devidamente uniformizado, se a empresa assim o exigir;
IX – Não praticar no recinto da empresa, vendas de mercadorias, bingos ou exercitar outras atividades alheias ao seu trabalho;
X – Não falar ou deliberar pela empresa sem que esteja devidamente autorizado;

XI – Caracterizará falta grave de desídia, o empregado que faltar ao trabalho por 03 (três) dias consecutivos ou 05 (cinco) dias alternados durante o mês, se a falta não for justificada em 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho;
XII – A comunicação de gravidez deverá ser feita, por escrito, conforme políticas instituídas pela empresa.
XIII – Registrar o ponto no momento exato da chegada e saída, bem como, nos intervalos de refeição, lanche e descanso, sob pena de advertência, e em caso de reincidência, suspensão;
XIV - Não publicar em redes sociais comentários pejorativos que venham a prejudicar a imagem da empresa perante a sociedade;
XV - Não usar acessórios ou objetos considerados "adornos" dentro dos estabelecimentos de saúde em horário de expediente;
XVI - Não fotografar e/ou divulgar imagens de pacientes e do interior das empresas.

46 - HOMOLOGAÇÃO DE PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO ESTÁVEL

Em conformidade com o disposto no artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes convenentes ajustam que o pedido de demissão apresentado enfermeiro(a) detentor de estabilidade provisória, somente será considerado válido se realizado com a assistência de uma das três entidades elencadas abaixo:

a) Sindicato representativo da categoria profissional;
b) Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Distrito Federal;
c) Justiça do Trabalho.

Parágrafo Primeiro - Para fins de operacionalização e maior efetividade no atendimento aos enfermeiro(a), fica convencionado que a homologação do pedido de demissão do empregado com estabilidade provisória que optar por realizar essa homologação no Sindicato laboral, deverá esta, ser realizada no prazo máximo de 3 (três) dias após sua solicitação formal.

Parágrafo Segundo - O pedido de homologação da rescisão do contrato de trabalho do enfermeiro(a) com estabilidade provisória poderá ser feito junto às entidades listadas nesta cláusula tanto pelo empregado como pelo empregador.

47- COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Os empregadores comprometem-se a promover ambiente de trabalho saudável, livre de assédio moral, assédio sexual, discriminação e qualquer forma de violência psicológica.

Parágrafo Primeiro – As empresas deverão disponibilizar canal interno para recebimento de denúncias, garantindo sigilo e proteção ao denunciante.

Parágrafo Segundo – Nenhum enfermeiro(a) poderá sofrer represália em razão da apresentação de denúncia de boa-fé.

Parágrafo Terceiro – Constatada a prática de assédio, a empresa adotará as medidas disciplinares cabíveis.

48- DIVERGÊNCIAS

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

Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas

SindEnfermeiro-DF
Representando e Defendendo os Enfermeiros

49- DIREITOS E DEVERES

As partes convenentes deverão zelar pela boa aplicação e observação do disposto nesta Convenção desde a sua vigência.

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.

50 - DECLARAÇÃO DE REGULARIDADE

Os Sindicatos convenentes 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 convenentes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

Brasília, 20 de outubro de 2026.

gov.br Documento assinado digitalmente
MARIA CRISTINA SOUZA CUNHA
Data: 20/10/2026 10:47:43-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Maria Cristina de Souza Cunha
Presidente do SBH

gov.br Documento assinado digitalmente
JORGE HENRIQUE DE SOUSA E SILVA FILHO
Data: 20/10/2026 14:13:29-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Jorge Henrique de Sousa e Silva Filho
Presidente do SINDENFERMEIRO/DF

Testemunhas:

gov.br Documento assinado digitalmente
DANIELLE SOUSA FEITOSA FERREIRA
Data: 19/10/2026 22:17:23-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Danielle Sousa Feitosa Ferreira
Superintendente SBH

gov.br Documento assinado digitalmente
RANGEL FERNANDES DE SOUZA
Data: 20/10/2026 13:49:19-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Rangel Fernandes de Souza
Diretor de Relações de Trabalho
e de Apoio à Rede privada