



EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES

SCS Quadra 9, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre C, 1º ao 3º andares - Bairro Asa Sul

Brasília-DF, CEP 70308-200

(61) 3255-8900 - <http://www.ebserh.gov.br>

**Relatório - SEI nº 7/2023/SERET/CDP/DGP-EBSERH**

Brasília, 07 de dezembro de 2023.

**ASSUNTO:** Relatório final acerca do Grupo de Trabalho (GT) instituído para revisão dos critérios e formas de concessão de licenças e afastamentos no âmbito da EBSERH.

## 1. INTRODUÇÃO

Fundada em 2011, através da Lei nº12.550, a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) é uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação (MEC) que possui a finalidade de prestar serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como prestar às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública.

Visando a implementação de ações para a Promoção da Saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, encolhimento dos índices de absenteísmo e rotatividade no serviço, durante o processo de negociação do ACT 2023/2024, foram firmados compromissos entre empresa e empregados, mediado por entidades sindicais.

Um dos compromissos firmados foi a recomendação de criação de Grupos de Trabalho (GTs) com temas relevantes acerca da vida funcional dos empregados.

Para este propósito, foi instituído o Grupo de Trabalho, através da Portaria nº 186 de 18 de maio de 2023, cuja finalidade é a revisão dos critérios e formas de concessão de licenças e afastamentos no âmbito da Ebserh, com a garantia de participação de representantes indicados por entidades sindicais e empresa.

## 2. OBJETIVO

Realizar uma revisão no que tange os critérios e formas de concessão e propor novas Licenças e Afastamentos para os empregados públicos no âmbito da EBSERH, emitindo um relatório, com vistas à apreciação da Gestão da Empresa, para que esta delibere sobre a questão.

## 3. MOTIVAÇÃO

A revisão e a proposição de novas licenças e afastamentos são de suma importância para os empregados públicos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares- EBSERH e para a própria

empresa, por diversas razões, entre elas cabe destacar:

I - **Retenção de talentos:** a manutenção de profissionais qualificados reduz os custos associados à rotatividade, como o recrutamento e treinamento de novos empregados. Além disso, a continuidade no quadro de empregados contribui para a estabilidade operacional e eficiência da empresa. O incentivo aos empregados, por meio de benefícios, além de reduzir a rotatividade, melhora os índices de produção e qualidade do serviço prestado;

II - **Fortalecimento do vínculo:** ofertar benefícios é um diferencial significativo para uma empresa, pois não apenas atrai novos empregados, mas também desempenha um papel crucial na redução da rotatividade. Tais benefícios, não apenas tornam a empresa mais atrativa para potenciais talentos, mas também contribuem para a satisfação e engajamento dos colaboradores contratados; e

III - **Fortalecimento da imagem da empresa perante a sociedade e funcionários:** uma empresa que investe na Promoção da Saúde e qualidade de vida do empregado não apenas zela pelo bem-estar de sua equipe, mas também fortalece sua imagem no mercado. Essa iniciativa transmite uma mensagem positiva, destacando o compromisso da empresa com a saúde e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal do empregado.

Em resumo, a revisão e a proposição de novas licenças e afastamentos para os empregados públicos da empresa é importante por várias razões, incluindo a atração, a retenção de profissionais, a demonstração de responsabilidade social, o suporte em momentos de necessidade dos empregados e a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Assim, a decisão de oferecer esses benefícios deve ser considerada como parte da estratégia de Gestão de Pessoas e da cultura organizacional da Ebserh.

#### 4. BREVE HISTÓRICO DO GRUPO DE TRABALHO

No mês de julho de 2023 foi realizada a 1ª reunião de abertura do Grupo de Trabalho, do total de 13 reuniões, com a presença dos representantes indicados para compor o GT. No dia, foi pactuado o calendário das reuniões, as regras para o bom andamento dos trabalhos e escuta de quais seriam as expectativas dos membros do grupo sobre o produto do GT. Os afastamentos propostos foram discutidos exaustivamente pelo grupo e, em caso de impasse, postos em votação.

No decorrer das reuniões foram apresentadas informações sobre licenças e afastamentos instituídos em outras empresas estatais. E, após os debates a respeito das temáticas apresentadas, feita a compilação neste relatório.

#### 5. LICENÇAS E AFASTAMENTOS EM OUTRAS EMPRESAS ESTATAIS FEDERAIS

Corroborando este estudo de viabilidade, foi realizado um levantamento para identificar, entre as Empresas Estatais Federais, que possuem licenças e afastamentos para seus colaboradores e assim se criou o quadro abaixo:

Nome da Instituição	Licenças e afastamentos previstos
Empresa Brasileira de Pesquisa	*JUSTIFICACÃO DE FALTAS

**Agropecuária  
EMBRAPA**

-A Embrapa permitirá aos seus empregados, anualmente, ausência remunerada por até 15 (quinze) dias, corridos ou não, mediante apresentação obrigatória de atestado ou laudo médico que comprove doença e necessidade de acompanhamento de cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau (pai, mãe, filho ou filha), ou dependente legal.

Parágrafo primeiro - Os empregados, que possuem seu estado civil como união estável devidamente formalizada em cartório ou reconhecida por sentença judicial, poderão usufruir as mesmas ausências legais previstas nos normativos internos.

Parágrafo segundo - Havendo necessidade de continuidade do acompanhamento, a Embrapa antecipará o gozo de licença especial ainda não completada. Na hipótese de o empregado não ter direito à licença especial será antecipado o gozo de férias, desde que tenham decorridos, pelo menos 6 (seis) meses do período aquisitivo.

**\*TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL**

É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados, não compensados, desde que, para esses, não sejam estabelecidos outros dias de folga pelo empregador.

Parágrafo Primeiro - Ao empregado em trabalho em fins de semana e/ou feriados serão assegurados pela Embrapa sua alimentação, preferencialmente a forma de concessão de Vale-refeição/alimentação, ou fornecimento da refeição, sendo vedados quaisquer descontos ocasionados pela folga remunerada, nos termos do caput.

Parágrafo Segundo - A Embrapa garantirá aos empregados que realizam trabalhos habituais em dia não úteis o repouso remunerado em, pelo menos, 2 (dois) domingos por mês.

**\*LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida aos empregados a licença paternidade de 20 (vinte) dias corridos para auxiliar a mãe de seu filho no puerpério.

Parágrafo Único - Caso a licença paternidade abranja em parte o período de férias, os dias não fruídos da licença serão gozados logo após o final das férias do empregado.

**Empresa Brasil de  
Comunicação - EBC****\*ABONO DE FALTAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo do salário por até cinco dias, consecutivos ou não, mediante comprovação, nos seguintes casos: I - Casamento; II- falecimento de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado menores de idade, irmão ou dependente legal; III - Internação de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado, ou dependente legal; IV - Acompanhamento em consultas médicas ou odontológicas de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado até o limite de 18 (dezoito) anos, ou dependente legal; V - Acompanhamento de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e

enteado, irmão ou dependente legal para cuidados domiciliares com recomendação médica.

Parágrafo Primeiro - Será permitida a reutilização deste benefício, até o limite de 15 (quinze) dias, para acompanhamento em internação (III) e de 10 dias para acompanhamento em consultas médicas e odontológicas (IV).

Parágrafo Segundo - O direito de reutilizar o benefício pelo dobro de tempo previsto no Parágrafo Primeiro será concedido a o empregado que comprovar, mediante laudo médico, que quaisquer dos dependentes constantes do Caput desta cláusula seja portador de neoplasia maligna, hanseníase, tuberculose, cardiopatia grave, nefropatia grave, sequelas de AVC, dependência química e fratura imobilizante.

Parágrafo Terceiro - No caso de filho com deficiência incapacitante, física ou mental, os benefícios previstos na alínea "IV" serão concedidos sem limite de idade.

#### **\*FOLGAS DOMINICAIS**

Fica assegurado a todos os jornalistas e radialistas um mínimo de 2 (duas) folgas dominicais a cada período de 05 (cinco) domingos, compensando-se os demais domingos com folga em outro dia da semana.

#### **\*ABONO SOCIAL**

O empregado terá 5 (cinco) dias por ano abonados, na vigência do presente Acordo Coletivo, por motivos particulares, sem prejuízo da remuneração e demais direitos.

Parágrafo Único - A concessão do Abono previsto no "caput" deste artigo fica condicionada ao atendimento dos seguintes quesitos: I - Mediante acordo com a Chefia e solicitação com 15 dias de antecedência. II - Após um ano de efetivo exercício na EBC.

#### **\*EMPREGADAS/ADOTANTES**

Às empregadas gestantes e às adotantes fica garantida a estabilidade no emprego por mais 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade compulsória prevista no artigo 10 ADCT/CF/88, sem prejuízo da licença maternidade fixada em lei.

Parágrafo Primeiro - Á empregada adotante será concedida licença-maternidade nos termos e condições estabelecidas nos artigos 392 e 392 – A da CLT.

Parágrafo 2º - A empregada gestante deverá mudar de setor, departamento ou função se o trabalho for prejudicial, com fundamento em orientação médica.

<p><b>Amazônia Tecnologias Defesa S.A. AMAZUL</b></p>	<p><b>*AUSÊNCIAS AUTORIZADAS</b></p> <p>Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:</p> <p>a) 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;</p> <p>b) 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, dos pais, dos avós, do (a) filho (a), do (a) neto (a) ou de pessoa que comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;</p> <p>c) 24 (vinte e quatro) horas por ano para acompanhamento de filho menor de 15 (quinze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade se portador de necessidades especiais, e para acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a) em casos de exames que demandem, obrigatoriamente, a presença de acompanhante face utilização de sedação, e acompanhamento de pai ou mãe maiores de 65 (sessenta e cinco) anos ao médico; e</p> <p>d) 03 (três) dias por ano para representantes da associação dos empregados, para participar de reuniões, desde que informada a Empresa com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis ao da reunião.</p>
<p><b>Companhia Brasileira de Trens Urbanos — CBTU</b></p>	<p><b>*LICENÇA ACOMPANHAMENTO</b></p> <p>A CBTU concederá licença ao empregado por motivo de doença do cônjuge ou companheiro (a), dos pais, dos filhos ou dos dependentes que vivam sob as suas expensas e que constem do seu assentamento funcional, mediante solicitação à área de assistência aos recursos humanos para análise, aprovação e assentamento nos dados cadastrais do empregado.</p> <p>§1º- A licença somente será deferida se a assistência do empregado for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício da função.</p> <p>§2º- A licença será concedida sem prejuízo da remuneração até 15 (quinze) dias por ano, salvo os casos excepcionais que serão resolvidos nas Unidades Administrativas, mediante parecer da área de recursos humanos. §3º- A licença em questão não surtirá efeito nas melhorias salariais.</p> <p><b>*LICENÇA MATERNIDADE</b></p> <p>A CBTU pagará licença remunerada à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias. Essa licença será extensiva às empregadas que adotarem filhos de até 12 (doze) meses de idade ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção.</p> <p>§1 A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial, mesmo que provisória, para fins adoção de criança de 01 (um) ano, terá assegurada a concessão da licença maternidade, de que trata o caput desta cláusula pelo período de licença de 90 (noventa) dias.</p> <p>§2º- A CBTU assegurará ao empregado-homem que adotar ou obtiver a guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção de criança, a</p>

mesma garantia da empregada-mulher adotante desde que devidamente comprovada e que seja o único adotante.

#### **\*GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE/ADOTANTE**

A CBTU assegurará à empregada gestante ou adotante a estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença da maternidade, salvo na hipótese de ocorrência de falta grave.

#### **\*DOAÇÃO DE SANGUE**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário e vantagens no cargo, no caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

Parágrafo único: O limite máximo de afastamento será de 04 (quatro) dias em cada 12 (doze) meses, sendo que o mesmo se dará na forma de 01 (um) dia por doação, a ser gozado o dia.

#### **\*ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO**

Os atestados médicos, odontológicos e declarações de comparecimento fornecidos por profissionais habilitados deverão ser apresentados à CBTU, no prazo de 3 (três) dias úteis, a partir da data do afastamento.

Parágrafo único: Na impossibilidade de entrega do atestado original, no prazo estabelecido no caput, será aceita a apresentação por meios eletrônicos, condicionada a entrega do original quando do retomo do afastamento. A não entrega do documento original, para efeito de frequência, será considerada falta.

#### **\*GARANTIAS DE ATUAÇÃO SINDICAL**

A CBTU permitirá a presença dos Sindicatos, de forma programada, em palestras, cursos, debates e outros eventos que envolvam os empregados.

§1º- CBTU concederá ao Sindicato um período dentro do plano de treinamento básico de integração de novos empregados, sob a responsabilidade da área de treinamento.

§2º- A CBTU garantirá a participação do Sindicato para acompanhar as fiscalizações promovidas pelos órgãos do Ministério de Trabalho e Emprego, Previdência Social e outros, de interesse dos trabalhadores, nas dependências da Empresa, desde que as instituições de pertinência concordem.

§3º- A CBTU garantirá o acesso dos membros do Sindicato a todas as dependências da Empresa respeitando as normas peculiares das áreas de risco.

§4º- A CBTU disponibilizará no seu cronograma o curso de NR 10 para os empregados liberados para o Sindicato.

#### **\*LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A CBTU liberará, para atuação sindical, dirigente (s) sindical (is) indicado (s) por sua entidade e lotado (s) em cada Unidade Administrativa.

	<p>§1º- Será abonada a ausência do (s) empregado (s) convocado (s), exclusivamente, pelo Sindicato ao qual pertence (m), desde que seja solicitado o afastamento, por escrito, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis e não ocasione prejuízo para as atividades do seu órgão de lotação.</p> <p>§2º- A liberação de que trata esta cláusula não acarretará prejuízos aos salários, vantagens, benefícios e adicionais, dos cargos por eles ocupados na CBTU.</p> <p>§3º- Os membros do sindicato concorrerão no processo de Progressão Salarial por Merecimento.</p>
<p><b>Companhia Nacional de Abastecimento - CONAB</b></p>	<p><b>* GOZO DE FÉRIAS</b></p> <p>Ao empregado será facultado optar por usufruir as férias em período único, ou dividi-las em até 03 (três) períodos, não devendo um deles, ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais inferiores a cinco dias corridos, cada um.</p> <p>PARÁGRAFO 12 - O empregado estudante terá preferência em usufruir as férias no período de recesso escolar/acadêmico, desde que não prejudique o período aquisitivo.</p> <p>PARÁGRAFO 22 - O empregado com filho(s) estudante(s) terá preferência em usufruir as férias no período de recesso escolar/acadêmico, desde que respeitado o período aquisitivo e de comum acordo com se</p>

## 6. PROPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO

6.1. O Grupo de Trabalho solicita que sejam realizadas as seguintes alterações no REGULAMENTO DE PESSOAL - versão Dezembro/2020, no capítulo XII – Das Licenças e Afastamentos:

### 6.1.1. Art. 35, Inciso III. Licença Paternidade

Licença paternidade de 5 (cinco) dias, consecutivos, a contar da data de nascimento, ou adoção, prorrogada por mais 15 (quinze) dias nos termos da Lei nº 11.770/2008 e atualizações.

§ 1º Caso a licença paternidade ou a prorrogação abranja em parte o período de férias, os dias não fruídos da licença serão gozados logo após o final das férias do empregado.

§ 2º Para concessão da prorrogação, o empregado terá seu direito garantido, mesmo que não consiga o afastamento simultâneo no outro vínculo, seja público ou privado.

### 6.1.2. Art.35, Inciso IV. Licença Maternidade - GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE/ADOTANTE

A EBSERH assegurará à empregada gestante ou adotante a estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença da maternidade, salvo na hipótese de ocorrência de falta grave.

### 6.1.3. Art.35, Inciso VI. Licença por morte de familiar de:

a) 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do óbito de cônjuge ou companheiro (a), pai e mãe, madrasta ou padrasto, filhos (as), enteados(as), irmãos (as), avós e avôs; netos(as), menor sob guarda ou tutela e curatelados.

b) 3 (três) dias consecutivos, a contar da data do óbito de tios (as), primos (as), sogros (as), noras e genros, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente.

#### 6.1.4. **Art.35, Inciso VII. Licença sem remuneração para tratar de interesse particular**

§ 1º Uma vez concedida e totalmente usufruída a licença sem remuneração de que trata o Inciso VII, o empregado somente poderá solicitá-la novamente após transcorrido o prazo de efetivo exercício disposto no mesmo inciso.

§ 2º Quando a interrupção se der por interesse da empresa, esse prazo será de 1 (um) ano para solicitar a fruição do restante da licença interrompida, assim como sua prorrogação se ainda houver.

§ 3º Quando o retorno ocorrer por interesse do empregado (a), antes do período autorizado, poderá ser requerida a continuação da licença, após transcorrido o mesmo tempo efetivamente gozado na licença anteriormente solicitada, assim como a prorrogação se ainda houver.

§ 4º Terá prioridade na liberação para a referida licença o empregado cuja motivação seja:

\* A manutenção de saúde do mesmo (a) ou tratamento e acompanhamento de saúde de familiar;

\* O aprimoramento educacional do solicitante, principalmente, se houver a necessidade de mudança de domicílio municipal, estadual ou para o exterior;

§ 5º Será observado o dimensionamento total do HUF para as filiais e da Administração Central para a SEDE, possibilitando assim, o remanejamento de pessoal para equilibrar o quadro, quando o solicitante for força de trabalho indispensável e tiver a possibilidade de remanejamento de outro profissional para suprir a ausência durante a licença.

§ 6º Os pedidos de LIP serão analisados por uma comissão a ser definida pela Administração Central.

6.1.5. **Art.36** - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem perda da remuneração **e terá toda a carga horária cadastrada abonada**, por motivo de:

6.1.6. **Art.36, Inciso I.** Doação de sangue por um dia a cada “quatro” meses de trabalho

6.2. **O Grupo de Trabalho solicita que sejam implementados no âmbito da Ebserh e incluídos no REGULAMENTO DE PESSOAL - versão Dezembro/2020, no capítulo XII – Das Licenças e Afastamentos:**

#### 6.2.1. **Da Licença por motivo de doença de dependentes**

A Ebserh concederá aos seus empregados abono dos dias, sem compensação, que perdurarem a internação e/ou procedimentos e/ou tratamento e/ou acompanhamento domiciliar para seus dependentes devidamente cadastrados, mediante comprovação por meio de declaração e/ou laudo médico e/ou atestado de acompanhamento, mantida a remuneração do empregado no período.

§ 1º. O período de abono será pelo tempo que perdurar a internação e/ou procedimentos e/ou tratamento e/ ou acompanhamento domiciliar, limitado a até 30 (trinta) dias, consecutivos ou



não, a cada intervalo de 12 (doze) meses, não cumulativos entre os dependentes.

§ 2º Considera-se dependente, para fins de concessão da licença citada no caput, cônjuge ou companheiro(a), pai e mãe, madrasta ou padrasto, filhos(as) e enteados(as), menor sob sua guarda ou tutela e curatelados.

#### 6.2.2. **Afastamento Acompanhamento Escolar**

O empregado(a) terá direito a 01 (um) abono de meio período, por dependente, quando coincidente com a jornada de trabalho, a cada seis meses, para comparecer à reunião escolar dos filhos/enteados ou dependentes menores que estejam sob sua responsabilidade legal.

§ 1º Quando ambos os responsáveis foram empregados da Ebserh, o afastamento não poderá ser usufruído simultaneamente para o mesmo dependente.

§ 2º Considera se menores os filhos, os enteados e os menores sob guarda ou tutela concedida por decisão judicial, com idade de 17 anos, 11 meses e 29 dias.

§ 3º A comprovação da reunião escolar se dará através de apresentação de uma declaração emitida pela escola, com carimbo e assinatura em papel timbrado, contendo o período a ser abonado e o dependente.

§ 4º Não poderão ser usufruídos 2 (dois) meios períodos no mesmo dia.

#### 6.2.3. **Dos Abonos Anuais**

A Ebserh concederá 05 (cinco) abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata, para aprovação.

§ 1º A fruição dos abonos deverá observar a manutenção da prestação dos serviços públicos pela Administração Central e pelos HUF's.

§ 2º Os abonos poderão ser utilizados para compensação de banco de horas negativo não expirado.

§ 3º O empregado poderá solicitar o gozo do abono a partir da data de sua contratação, obedecidos os critérios.

#### 6.2.4. **Do Abono Aniversário**

Fica garantido o direito à folga de 01 (um) dia no mês de aniversário do empregado, obedecendo-se a escala previamente definida com a chefia imediata e solicitada com 15 dias de antecedência.

§ 1º. A folga não poderá ser objeto de troca pecuniária ou qualquer outra compensação.

§ 2º. A Empresa deve abonar o dia da folga no sistema de registro de pontos como "Abono Aniversário".

6.2.5. **Conselho de Classe** – Quando convocado pelo Conselho de Classe, a qual seja devidamente inscrito e diante da apresentação de declaração do próprio conselho, o empregado terá o abono de até 2 dias, consecutivos ou não, por ano.

6.2.6. **Eleição Conselho Tutelar** - Quando convocado para trabalhar na prestação de serviços e nos dias de treinamento para eleição de Conselheiro Tutelar, o empregado terá o ponto abonado nos dias informados na declaração emitida pelo órgão responsável pela eleição.

#### 6.2.7. **Recesso Fim de Ano**

\* **Opção 1:** O usufruto do recesso para comemoração das festas de final de ano é considerado folga, é de livre opção do empregado e acordado com a chefia, sem a necessidade de compensação das horas.

**OU,**

\* **Opção 2:** O usufruto do recesso para comemoração das festas de final de ano é de livre opção do empregado, será considerado como folga e acordado com a chefia, mediante compensação de 50% da jornada, com prazo 6 (seis) meses para compensar, conforme disposto em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT/EBSERH).

#### 6.2.8. **Licença para Curso de Formação**

O empregado quando, após o período de experiência, for convocado e não tiver completado 3 anos de efetivo exercício, poderá se ausentar por até 30 dias, para realizar Curso de Formação referente ao concurso público ao qual tenha se classificado, mediante compensação de horas e a partir do 31º dia, automaticamente a ausência deverá ser sem remuneração.

§ 1º A horas a serem compensadas deverão seguir o prazo previsto no ACT vigente.

§ 2º Em caso de não compensação das horas devidas, o empregado fica ciente, que poderão ser descontadas em rescisão, conforme norma de frequência.

§ 3º Deverá apresentar a Convocação Oficial que contenha a data de início e fim, assim como a declaração ao final do curso onde comprove a efetiva participação.

§ 4º No caso de a licença configurar acúmulo ilegal de emprego será considerada uma licença 100% sem remuneração.

§ 5º Impreterivelmente o empregado que já possuir direito a férias e abonos dentro da vigência e das regras do ACT vigente deve utilizá-los preferivelmente nos primeiros 30 dias da licença.

#### 6.2.9. **Licença para desempenho de mandato classista**

A Ebserh, mediante solicitação da entidade interessada, garantirá licença aos empregados eleitos em cargo de direção e delegados de entidades sindicais, pelo tempo que perdurar o mandato.

§ 1º Os empregados liberados não sofrerão qualquer prejuízo de suas remunerações, vantagens, contagem de tempo de serviço e demais direitos legais.

§ 2º No retorno dos dirigentes e delegados sindicais, liberados pela Ebserh para o exercício de mandatos nas respectivas entidades, será assegurada, sua lotação na mesma filial e unidade onde se encontravam lotados a época da liberação.

#### 6.2.10. **Afastamento para participação em eventos sindicais**

Fica assegurado aos dirigentes sindicais, conselheiros fiscais e delegados sindicais, quando convocados através de sua entidade sindical, o direito de participarem de eventos sindicais (reuniões, congressos, assembleias, cursos, encontros, seminários, plenárias, entre outros), online ou presencial, com liberação do registro de ponto, sem prejuízo da jornada de trabalho.

§ 1º A participação no evento deverá ser comunicada à UAP/DIVGP e a chefia imediata, com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis, via SEI, por escrito, em documento oficial emitido pela entidade sindical.

§ 2º Após a realização do evento, a comprovação da efetiva participação deverá ser encaminhada à UAP/DIVGP, no mesmo processo SEI, por escrito em documento oficial emitido pela entidade

sindical ou pela Ebserh, em no máximo 03 (três) dias úteis, para que seja realizado o cadastro do afastamento.

§ 3º Nos casos de convocações extraordinárias, o prazo para a comunicação prevista poderá ser de no mínimo de 01 (um) dia de antecedência.

#### 6.2.11. **Afastamento – Atestados ou Declarações**

A entrega de atestados/declarações poderá ocorrer de acordo com a escolha do empregado, em formato digital, via processo SEI ou pessoalmente, podendo ser por representação.

Parágrafo Único: Nos casos em que o empregado tenha optado pela entrega por meio digital, o documento original ou cópia com o original, deverá ser entregue à empresa até a data do retorno ao trabalho.

#### 6.2.12. **Afastamento reabilitação (Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia) para o empregado**

A Ebserh garantirá aos seus trabalhadores, o abono de meio período da jornada cadastrada, nos dias em que precisarem se ausentar para tratamentos de reabilitação e cuidados com a saúde mental, para sessões de Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia, entre outros, sendo limitado a até 5 (cinco) meios períodos por mês e 30 meios períodos por ano.

Parágrafo único: para comprovar a ausência o empregado deverá entregar atestado/declaração de comparecimento, com a data e o período a ser abonado.

#### 6.2.13. **Licença menstrual**

A Ebserh concederá a suas empregadas licença de 03 (três) dias consecutivos, a cada mês, às pessoas que comprovem sintomas graves associados ao fluxo menstrual, com manutenção da remuneração integral.

Parágrafo único. A comprovação será através de laudo médico, com validade de um ano, podendo ser renovado.

#### 6.2.14. **Do trabalho em dia não útil**

Será garantida, aos trabalhadores que laboram em dia não útil, folga quinzenal aos domingos nos termos do artigo 386 da CLT;

### 6.3. **O Grupo de Trabalho solicita que sejam implementados no âmbito da Ebserh e incluídos no REGULAMENTO DE PESSOAL - versão Dezembro/2020, no capítulo XI – Das Férias:**

#### 6.3.1. **Afastamento Férias**

§ 5º Conforme a Lei 1234/50, a Ebserh garantirá férias de vinte dias consecutivos, por semestre de atividade profissional, não acumuláveis aos profissionais que operam diretamente com Raios X e substâncias radioativas, próximo às fontes de irradiação.

§ 6º Preferencialmente, os empregados que são pais/mães ou tutores de crianças de até 12 anos terão seu período de gozo de férias coincidindo com as férias escolares, desde que não prejudiquem a continuidade do serviço e estejam de acordo com as regras e prazos do ACT.

§ 7º Em caso de férias em períodos festivos e férias escolares como janeiro, fevereiro, julho e dezembro, caso exista mais de um empregado requerendo o mesmo período, deverá ser realizado um rodízio a fim de manter o princípio isonômico entre todos.

§ 8º Em atendimento a Lei 14.457/22 - Programa Emprega + Mulheres, artigo 10, Parágrafo Único, a Ebserh poderá conceder mediante solicitação do(a) empregado (a), em detrimento do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial, até o segundo ano de vida, a antecipação de férias individuais, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.

## 7. CONCLUSÃO

Por fim, diante das discussões realizadas ao longo de 13 reuniões, o Grupo de Trabalho “instituído para revisão dos critérios e formas de concessão de licenças e afastamentos no âmbito da EBSERH” apresenta o presente relatório e solicita apreciação e aprovação da gestão da Ebserh.

Durante as reuniões, os membros chegaram à conclusão de que o período disponível não foi o suficiente para esgotar e revisar todos os critérios e formas de concessão de licenças e afastamentos no âmbito da EBSERH, portanto, é sugerido que sejam criados novos GTS para tratar das temáticas a seguir:

- Norma de Cursos de Pós-Graduação - revisão dos afastamentos e licenças previstos e inclusões de novos na NO DGP 07/2016 e demais orientações sobre o assunto;
- Norma de Representatividade Sindical - revisão da NO DGP 02/2018 e demais orientações sobre o assunto;
- Norma de Frequência - incluir um capítulo sobre REGISTRO DE FREQUÊNCIA EM AFASTAMENTOS/LICENÇAS E VIAGENS A SERVIÇO na NO DGP 04/2021;
- Licença maternidade/paternidade para casais homoafetivos – pesquisar, definir os critérios e implantar os afastamentos/licenças pertinentes ao assunto;
- Criação de um manual descritivo contendo as regras e critérios de todas as LICENÇAS/AFASTAMENTOS existentes no âmbito da Ebserh descritos no Ofício-Circular- SEI nº 11/2023/SSOST/CAP/DGP-EBSERH e a inclusão dos novos que forem implementados;
- Criação da Norma Licença sem Remuneração para Tratar de Interesse Particular- **LIP**- com as regras para solicitar, critérios a serem avaliados pela chefia imediata, pela Comissão e pela Gestão responsável por deliberar.

Esse GT solicita ainda que haja a manutenção e a concessão do repasse integral das gratificações, auxílios e dos benefícios previstos no ACT, na CLT e nos demais Normativos da Ebserh, durante todos os períodos dos afastamentos/licenças permitidos por lei, ACT e Normativos da Ebserh, em especial durante tratamento de saúde do trabalhador e pelo período em que o trabalhador estiver realizando cursos de capacitação.

## 8. SIGLAS

- I - ACT – Acordo Coletivo de Trabalho
- II - AMAZUL - Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A
- III - CAP – Coordenadoria de Administração de Pessoal
- IV - CBTU - Companhia Brasileira de Trens Urbanos
- V - CDP – Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas

- VI - CLT - Consolidação das Leis de Trabalho
- VII - CODEVASF - Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba
- VIII - CONAB - Companhia Nacional de Abastecimento
- IX - DGP – Diretoria de Gestão de Pessoas
- X - DIVGP - Divisão de Gestão de Pessoas
- XI - EBC - Empresa Brasil de Comunicação
- XII - EBSEH - Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
- XIII - EMBRAPA - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
- XIV - GT - Grupo de Trabalho
- XV - HUF - Hospital Universitário Federal
- XVI - INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
- XVII - LIP - Licença Interesse Particular
- XVIII - MEC - Ministério da Educação
- XIX - NO – Norma Operacional
- XX - RJU – Regime Jurídico Único
- XXI - Sede - Administração Central
- XXII - SERET - Serviço de Relações de Trabalho
- XXIII - SEI – Sistema Eletrônico de Informações
- XXIV - SIGP – Sistema Informatizado de Gestão de Pessoas
- XXV - SSOST - Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho
- XXVI - SUS – Sistema Único de Saúde
- XXVII - UAP – Unidade de Administração de Pessoal

## 9. REFERÊNCIAS

- [Acordo Coletivo de Trabalho da AMAZUL](#)
- [Acordo Coletivo de Trabalho da CODEVASF](#)
- [Acordo Coletivo de Trabalho da CONAB](#)
- [Acordo Coletivo de Trabalho da EBC](#)
- [Acordo Coletivo de Trabalho da EBSEH](#)
- [Acordo Coletivo de Trabalho da EMBRAPA](#)

- Boletim de Serviço nº 1652, de 06 de outubro de 2023, Portaria - SEI nº 424, de 05 de outubro de 2023.
- [Leandro Madureira: Licença-paternidade de 180 dias para pais Consultor Jurídico \(conjur.com.br\)](#).
- Lei nº 12.550, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.
- Lei nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.
- Lei nº 11.770, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008.
- Lei nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022.
- Lei nº 1.234, DE 14 DE NOVEMBRO DE 1950.
- Lei Nº 13.257, DE 8 DE MARÇO DE 2016.
- Lei Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990.
- Márcio Granconato. DIREITOS TRABALHISTAS NA GESTACÃO POR SUBSTITUIÇÃO NO BRASIL E NA ESPANHA. D O U T R I N A Rev. TST, São Paulo, vol. 87, no 3, jul./set 2021. Disponível em:  
<[https://juslaboris.tst.jus.br/distraem/Handel/20.500.12178/195411/2021\\_granconato\\_marcio\\_direitos\\_trabalhistas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/distraem/Handel/20.500.12178/195411/2021_granconato_marcio_direitos_trabalhistas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 10/08/2023.
- Memorando-Circular - SEI nº 2/2018/DIVGP/GA/HUB-UNB-EBSERH.
- Norma Operacional DGP 07/2016.
- Norma Operacional DGP 02/2018.
- Norma Operacional DGP 04/2021.
- Nota - SEI nº 13/2020/SDR/CAP/DGP-EBSERH.
- Nota - SEI nº 38/2020/SJAP/CONJUR/PRES-EBSERH.
- Ofício-Circular- SEI nº 11/2023/SSOST/CAP/DGP-EBSERH.
- Ofício-Circular - SEI nº 84/2022/SDR/CAP/DGP-EBSERH.
- Ofício-Circular - SEI nº 66/2022/SSOST/CAP/DGP-EBSERH.
- Orientação - SEI nº 4/2023/SDR/CAP/DGP-EBSERH.
- Parecer Nº 89/2021/SJPE/SCTR/CONJUR/PRES-EBSERH.
- Regulamento de Pessoal da Ebserh. Versão dezembro de 2020.
- [Supremo Tribunal Federal \(stf.jus.br\)](#).

(Assinado eletronicamente)  
Ilana Maira Carneiro Chagas  
**Representante da CONDSEF/FENADSEF**

*(Assinado eletronicamente)*  
Ramara Valéria Nunes Apolinário  
**Representante da CONDSEF/FENADSEF**

*(Assinado eletronicamente)*  
Ana Lidia Pereira Barbosa  
**Representante da CNTS**

*(Assinado eletronicamente)*  
Patrick da silva Gutierres  
**Representante da CNTS**

*(Assinado eletronicamente)*  
Milca Rodrigues do Rego  
**Representante da FNE**

*(Assinado eletronicamente)*  
Luciano Gomes Cavalcanti  
**Representante da FNE**

*(Assinado eletronicamente)*  
Egberto Feitosa Filho  
**Representante da FENAFAR**

*(Assinado eletronicamente)*  
Maria Cristina Ramirez  
**Representante da FENAFAR**

*(Assinado eletronicamente)*  
Odarlone Santos de Souza Oriente  
**Representante da FENAM**

*(Assinado eletronicamente)*  
Nastia Irina  
**Representante da FMB**

*(Assinado eletronicamente)*  
Ana Carolina Quinelato Christ  
**Representante da Ebserh**

*(Assinado eletronicamente)*  
Neila Maria Gonçalves Andrade  
**Representante da Ebserh**

*(Assinado eletronicamente)*  
Rafael Barcelos de Mello  
**Representante da Conjur**

*(Assinado eletronicamente)*  
Emidia Carolina De Barcelos  
**Representante do SERET**

*(Assinado eletronicamente)*  
Lizziane Santos Lobo  
**Representante do SERET**

*(Assinado eletronicamente)*  
Erick Rodrigues De Araujo  
**Representante do SERET**

*(Assinado eletronicamente)*  
Pedro Henrique Dos Santos Galeno  
**Representante do SERET**



Documento assinado eletronicamente por **Emidia Carolina de Barcelos, Chefe de Serviço**, em 07/12/2023, às 19:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Carolina Quinelato Christ, Analista Administrativo**, em 07/12/2023, às 22:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Pedro Henrique dos Santos Galeno, Analista Administrativo**, em 08/12/2023, às 09:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Lidia Pereira Barbosa, Assistente Administrativo**, em 08/12/2023, às 10:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Neila Maria Gonçalves Andrade, Enfermeiro(a)**, em 08/12/2023, às 11:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Erick Rodrigues de Araújo, Psicólogo(a)**, em 08/12/2023, às 12:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ramara Valeria Nunes Apolinario, Enfermeiro(a)**, em 10/12/2023, às 08:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).





Documento assinado eletronicamente por **Ilana Maira Chagas Maciel, Técnico(a) em Enfermagem**, em 10/12/2023, às 16:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Patrick da Silva Gutierrez, Técnico(a) em Enfermagem - Saúde do Trabalhador**, em 11/12/2023, às 07:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Maria Cristina Ramirez, Usuário Externo**, em 11/12/2023, às 16:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Egberto Feitosa Filho, Farmacêutico(a)**, em 13/12/2023, às 19:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Barcelos de Mello, Advogado(a)**, em 21/12/2023, às 14:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **34987578** e o código CRC **A4D43727**.

---

Referência: Processo nº 23477.014537/2023-51 SEI nº 34987578