



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026, que entre si fazem de um lado o **SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E DOS SECRETÁRIOS DO DISTRITO FEDERAL – SISDF**, CNPJ Nº: 00.580.613/0001-45, representativo a categoria profissional e do outro lado

o **SINDICATO BRASILIENSE DE HOSPITAIS, CASAS DE SAÚDE E CLÍNICAS (SBH)**, CNPJ Nº: 32.901.472/0001-01, representativo da categoria patronal com base territorial no Distrito Federal.

01– 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 **611A**, da CLT.

02– Data-Base e Prazo de Vigência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a vigência a partir de 01 de outubro de 2025 até **31 de agosto de 2026**.

Parágrafo Primeiro - A data base **das secretárias e dos secretários** em estabelecimento de serviços de saúde privado 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, 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

Os pisos salariais **das secretárias e dos secretários** serão nos moldes descritos na tabela abaixo, devendo os valores serem observados **a partir 01 de outubro de 2025 até 31 de agosto de 2026**.

DESCRIÇÃO DO CARGO	EXIGÊNCIA	VALOR
Secretária(o) Executiva(o) (CBO -2523-05 ou 2523)	Profissionais de Nível Superior com registro SRTE	R\$ 2.400,00
Secretária(o) Técnica(o) (CBO 3515-05 ou 3515)	Profissionais de Nível Médio com registro SRTE	R\$ 1.582,00

Parágrafo Primeiro – Os pisos da tabela acima se referem à carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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

Parágrafo Terceiro – Será fornecido pelo empregador ao empregado, obrigatoriamente, discriminativo mensal de pagamento e descontos efetuados de maneira impressa ou por meio eletrônico.

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

04 – Reajuste Salarial

Os empregadores concederão o reajuste de **3% (três por cento)**, a partir **do dia 01 de outubro de 2025**, aos empregados (as) que recebem acima do piso salarial e cujos salários não superam o valor do teto de **benefícios do INSS no valor de R\$ 8.157,41 (oito mil cento e cinquenta e sete reais e quarenta e um centavos)** estabelecido pela Portaria Interministerial de janeiro de 2025.

Parágrafo Primeiro — Para os empregados (as) que recebem salário mensal superior ao valor do teto de benefícios do INSS, estabelecido em janeiro de 2025, o percentual de reajuste será objeto de livre negociação entre empregado e empregador.

Parágrafo Segundo – Os empregadores terão até **30 (trinta) dias após** o prazo de reajuste previsto na presente cláusula para adequação das folhas de pagamento dos empregados (as), implementando as mudanças financeiras e demais benefícios previstos.

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

Parágrafo Quarto – Será fornecido pelo empregador ao empregado, obrigatoriamente, discriminativo mensal de pagamento e descontos efetuados de maneira impressa ou por meio eletrônico.

Parágrafo Quinto – Na ocorrência de erro na folha de pagamento, décimo terceiro salário ou férias, o empregador se compromete a fazer as devidas correções e a efetuar o pagamento da diferença identificada no prazo máximo de cinco dias úteis, a partir da constatação do erro.

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.

Parágrafo Primeiro – O empregado que cumprir a escala de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias fará jus ao intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação em local adequado, não sendo considerado como tempo trabalhado e ficando permitida a pré-assinalação deste intervalo nos cartões de ponto, na forma do art. 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 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 efeito 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 empregado e 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.

06– 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 empregado, 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 trabalhador 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.

07- Registro de Ponto

É de responsabilidade do empregado 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 de jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria do MTE.

08- Abono de Ponto de Estudante

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

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

09- 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 adicional de 50% (cinquenta por cento).

10- 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.

11- 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, ressaltando-se os direitos adquiridos.

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

12- 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.

13- 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.

14- 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.

15- Caixas de Primeiros Socorros

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

16- 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 a 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 – 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 etc. de cada empregado, de sorte que poderá conceder valores diferentes de participação nos lucros para cada empregado.

17- 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 — O empregador poderá realizar o pagamento do vale—transporte, refeição e alimentação em folha, desde que especificado em contracheque, não constituindo a parcela base de cálculo para quaisquer verbas trabalhistas, rescisórias e INSS.

Parágrafo Segundo – Quando a refeição não for fornecida pelo empregador no local de trabalho, é devido o auxílio-refeição no valor mínimo de **R\$ 30,00 (trinta reais), a partir do dia 01 de outubro de 2025**, para os empregados que cumprem carga horária de 8 (oito) horas diárias ou mais, na proporção de 1 (um) vale-refeição por dia e efetivo trabalho, podendo usar dos benefícios fiscais previstos no programa PAT.

Parágrafo Terceiro – O empregador que habitualmente fornecem refeição aos empregados, quando programar horas extraordinárias, deverá fornecer lanches ou refeição ao empregado envolvido ou vale-refeição na proporção das horas trabalhadas.

18- Homologação de Atestado

O empregador homologará os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela Secretariade 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 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 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.

19- Cancelamento de Faltas Antigas

O empregador se compromete a cancelar dos assentamentos funcionais de seus empregados (as) as penas disciplinares ocorridas há mais de 03 (três) anos, bem como as que completarem igual período no curso da vigência da presente convenção.

20- 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 durante o trabalho ou em decorrência dele.

21- Estabilidade Provisória de Acidente de Trabalho

Ao empregado (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.

22- Garantia à Gestante

À empregada gestante terá garantia assegurada do emprego e salário, desde que comprove 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 do envio.

Parágrafo Segundo - Em caso de demissão desmotivada a empregada fica obrigada a comprovar sua gravidez ao empregador, no prazo máximo de 30 dias, para fins de reintegração. A não comunicação no prazo acima caracterizará o desinteresse na sua reintegração.

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

23- Estabilidade Próxima da Aposentadoria

Fica assegurado ao empregado (a) 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 empregado (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.

24- Atividade Sindical

A requerimento **do SIS/DF**, que deverá ser solicitado por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante autorização prévia do empregador, será concedido local destinado à sindicalização. O empregador responderá ao requerimento **do SIS/DF** no prazo de 72 (setenta e duas) horas a contar do recebimento do requerimento.

25 - 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) empregados regidos por essa CCT, será assegurado a eleição de um delegado sindical para cada 200 (duzentos) empregados.

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 de classe;
- b) A realização de no máximo 02 (dois) eventos por mês;
- c) A elaboração de calendário preestabelecido entre as partes, com comunicação previa 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 **SIS/DF** repassar ao empregador o valor da contribuição previdenciária devida pelo delegado liberado, para que seja providenciado seu recolhimento ao INSS e, se não repassar, deverá promover o devido recolhimento.

Parágrafo Sexto – No caso de o **SIS/DF** optar por repassar a contribuição previdenciária, previsto no parágrafo anterior, ao empregador para recolhimento, o mesmo deverá ser feito em até dez dias úteis anteriores ao término do prazo legal, para recolhimento ao INSS.

26- Transporte dos Funcionários nas Greves dos Rodoviários

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

27- Demissão 30 dias – Data-Base

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

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

28– 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 convenientes ajustam que o pedido de demissão apresentado por empregado 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 empregados, 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 empregado com estabilidade provisória poderá ser feito junto às entidades listadas nesta cláusula tanto pelo empregado como pelo empregador.

29– 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.

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.

30- Uniformes

O empregador fornecerá gratuitamente uniformes personalizados ao empregado (a), 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.

31- Fornecimento de Documentos

O Departamento de Recursos Humanos ou Departamento de Pessoal da empresa, com a concordância desta última, fornecerá ao empregado (a), quando solicitado formalmente 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.

32- Liberação de Auditório

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

33- Quadro de Avisos

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

34- Presença de Diretores do Sindicato

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

35- Licença Paternidade

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

36- Licença Adoção

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

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 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.

38 - Auxílio Funeral

No caso de falecimento do empregado (a), o empregador pagará a título de Auxílio Funeral, juntamente com saldo de salários e outras verbas remanescentes, o valor correspondente a 01 (um) salário mínimo.

Parágrafo Único - Os empregadores que oferecem seguro de vida aos seus funcionários, em condições mais vantajosas, ficam desobrigadas de cumprir o benefício estabelecido no caput desta cláusula.

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 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.

40 - Contribuição Negocial para o SIS/DF

As empresas procederão ao desconto, em folha de pagamento, dos profissionais secretários, a importância correspondente a **6% (seis por cento) da remuneração dos(as) secretários(as)**, a título de taxa assistencial, em favor do SISDF, para custeio administrativo, assistencial e jurídico. **Sendo, 3% (três por cento) no mês seguinte ao registro da CCT e**

3% (três por cento) no mês de janeiro de 2026, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para discussão da Pauta de Reivindicação, do **dia 15/10/2024**.

Parágrafo Primeiro – O desconto, a título de taxa assistencial, para os (as) secretários (as) associados (as) ao SISDF **que não fizerem oposição à taxa assistencial**, deverá ser de **3% (três por cento) no mês de novembro de 2025**.

Parágrafo Segundo — O valor descontado, previsto no caput desta cláusula, deverá ser recolhido ao SISDF, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, por meio de boletos fornecidos pelo sindicato, em sua sede, situada no **SCS, Quadra 1, Ed Central, Bloco I, Salas 1303, 1304 e 1305** - Telefone (61) 3081.0524 - 982424111, enviadas por e-mail.

Parágrafo Terceiro — O desconto previsto nesta cláusula também será devido pelos secretários admitidos após a assinatura da presente Convenção, contando-se o prazo para manifestação da oposição a data da sua admissão.

Parágrafo Quarto — Após terem sido recolhidos os valores descontados, as empresas providenciarão o encaminhamento ao Sindicato Profissional, em até 10 (dez) dias após o pagamento, o comprovante da contribuição assistencial correspondente, acompanhadas da relação nominal dos empregados com os devidos valores.

Parágrafo Quinto — Conforme entendimento uníssono do Supremo Tribunal Federal, “a contribuição assistencial visa a custear as atividades assistenciais dos sindicatos, principalmente no curso de negociações coletivas” (RE 224885, de 08.06.2004 - Ministra Ellen Gracie).

41 - Oposição ao Desconto de Contribuição Negocial para o SIS/DF

Subordina-se ao desconto assistencial a não oposição do trabalhador manifestada no prazo de 10 (dez) dias após o registro e arquivo na Superintendência Regional do Trabalho – SRTE/DF, por declaração assinada (em duas vias), constando número do RG e CPF do secretário, nome e CNPJ da empresa, entregue pessoalmente e individualmente com documento de identificação, na sede deste sindicato.

Parágrafo Único – INTERVENÇÃO - Com base nas disposições contidas na Convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influência, facilitação ou incentivo ao trabalhador para se opor o desconto da contribuição fixada pelo Sindicato Profissional, sob pena de pagamento de multa no valor do maior piso salarial da categoria, por secretário que agir sob motivação da empresa, multa está a ser revertida em favor do Sindicato Profissional, sem prejuízo da empresa responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

42 - Contribuição Assistencial Empresarial Para o (SBH)

As empresas alcançadas por esta convenção coletiva, nos termos do artigo 8º da Constituição Federal e alínea "e" do artigo 513 da CLT, que dispõem ser prerrogativa dos sindicatos impor contribuições a todos aqueles que participem das categorias econômicas, profissionais ou das profissões liberais representadas, ficam obrigadas, para o custeio das negociações coletivas de trabalho, a recolher, em favor do SBH, uma importância a título de Contribuição Assistencial Empresarial, conforme deliberação tomada na **Assembleia Geral Extraordinária do dia 11 de dezembro de 2023**, conforme descrição abaixo:

Clínicas Médicas, Paramédicas, Home Care,s, credenciadas ao Detran/DF e Laboratórios (exceto os de Análises Clínicas)

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 mês;
2. Clínica médicas, odontológicas, credenciadas ao Detran/DF, fisioterápicas, Home Care, laboratórios (exceto os de análises clínicas) de 4 a 10 funcionários em GFIP, por CNPJ: R\$ 500,00 mês;
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 mês;
4. Clínica médicas, odontológica, credenciadas ao Detran/DF, fisioterapêuticas, Home Care, laboratórios (exceto os de análises clínicas) acima de 51 funcionários em GFIP, por CNPJ: R\$ 900,00 mês;
7. Hospitais e Day Clinic Especializados em Oftalmologia e Odontologia, em CNES, sem internação R\$ 1.100,00;
8. Hospitais especializados e Day Clinic com internação nas demais áreas, Casas de Saúde, Maternidades, em CNES, por CNPJ :R\$ 2.100,00 mês;
9. Hospital Geral em CNES, por CNPJ: R\$ 4.500,00 mês.

Parágrafo Primeiro – Desde que em dia com suas obrigações estatutárias e regimentais (mensalidade associativa ou sindical), os estabelecimentos de saúde filiados ao SBH terão um desconto de 100% (cem por cento) no valor da contribuição assistencial definida nesta cláusula, uma vez que já estão contribuindo para a manutenção da representação sindical empresarial.

Parágrafo Segundo – A referida contribuição assistencial empresarial deverá ser recolhida pelos empresários do setor em até **10 (dez) dias após o prazo de oposição**, por meio de boleto fornecido pelo SBH ou solicitado pela empresa através do e-mail: **sbhcomprovante@gmail.com** ou pagamento via chave pix: **32901472000101** em favor do (Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas). A empresa deverá enviar o comprovante de pagamento/pix para o seguinte e-mail: **sbhcomprovante@gmail.com**, juntamente com a cópia da GFIP e o CNES da empresa, para a comprovação das regras de valores dispostos acima.

Parágrafo Terceiro – A falta de recolhimento no prazo estabelecido implicará em multa de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, independentemente de despesas judiciais decorrentes de cobranças administrativas e judiciais necessárias, a serem intentadas pelo SBH.

Parágrafo Quarto – Fica garantido às empresas pertencentes às categorias econômicas da saúde, 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, contendo o motivo e os seguintes dados da empresa: nome fantasia, razão social, CNPJ e endereço e enviado por um e-mail empresarial. O prazo para manifestação é de até **5 (cinco) dias úteis contados a partir da assinatura da presente convenção**, devendo ser enviada para o e-mail: **sbhposicao@gmail.com**.

43 – Divergências

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

44 – Direitos e Deveres

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

Parágrafo Único – Os empregadores terão até **30 (trinta) dias** após o prazo previsto de reajuste constantes nas cláusulas da presente convenção coletiva, para adequação das folhas de pagamento dos empregados (as), de todas as mudanças financeiras e demais benefícios previstos.

45– 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, 21 de outubro de 2025.

Rosineide da Silva Fernandes
CPF: 524.472.511-49
Presidente (SIS/DF).

Maria Cristina de Sousa Cunha
CPF: 185.491.017-53
Presidente (SBH).

Documento assinado digitalmente
 **ROSINEIDE DA SILVA FERNANDES DE LIMA**
Data: 21/10/2025 19:31:55-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Danielle Sousa Feitosa Ferreira
CPF: 620.253.331-53
Superintendente (SBH)