

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026, que entre si fazem de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BRASÍLIA (SINDSAÚDE)**, CNPJ 00.579.664/0001-57, representativo a categoria profissional e do outro lado

o **SINDICATO BRASILIENSE DE HOSPITAIS, CASAS DE SAÚDE E CLÍNICAS (SBH)**, CNPJ 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 **01 de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026**.

Parágrafo Primeiro - A data base dos empregados 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 empregadores aplicarão o percentual de **4% (quatro por cento)** de reajuste nos pisos salariais das categorias descritas no quadro abaixo, devendo os novos valores serem observados **a partir do dia 01 de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026**.

Cargos	Valores praticados até 31/08/2025	Valores a partir de 01/09/2025
Profissionais de Nível Superior	R\$ 2.413,37	R\$ 2.509,90
Profissionais de Nível Médio	R\$ 1.518,00	R\$ 1.578,72
Profissionais Técnicos (Laboratório e Gesso)	R\$ 1.468,48	R\$ 1.578,72
Profissionais Auxiliares em Laboratório e Similares	R\$ 1.468,48	R\$ 1.578,72
Áreas Administrativas e Similares	R\$ 1.468,48	R\$ 1.578,72
Serviços Gerais	R\$ 1.468,48	R\$ 1.578,72

Parágrafo Primeiro – Os pisos da tabela acima se referem à carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou carga horária regulamentada por lei específica.

Parágrafo Segundo – Os empregadores que já concederam antecipação de reajustes até 31 de agosto de 2025, ficam autorizados à compensação deles, respeitados os pisos salariais constantes da tabela acima.

Parágrafo Terceiro – 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), incluindo todas as mudanças financeiras e demais benefícios previstos.

Parágrafo Quarto – Em **2026**, a partir do momento em que o salário-mínimo nacional for reajustado oficialmente, os pisos salariais da tabela acima deverão ser equiparados ao referido salário, caso estejam abaixo, conforme o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal. Nesta hipótese, os empregadores terão até 30 (trinta) dias após o reajuste para adequação das folhas de pagamento dos empregados (as).

04 – REAJUSTE SALARIAL

Os empregadores concederão o reajuste de **3% (três por cento)**, a partir **do dia 01 de setembro 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 TEM.

Parágrafo Quarto – As empresas abrangidas por essa CCT, estão autorizadas a utilizarem conforme Portaria 671 equipamentos alternativos para registro de jornada de ponto de seus colaboradores.

08- ABONO DE PONTO DE ESTUDANTE

Nos dias de provas e exames supletivos, vestibulares ou concursos públicos, o empregado 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).

Parágrafo Primeiro - As partes reconhecem e concordam que os empregados representados pelo **SindSaúde/DF**, que exercerem as funções de gestão e ou de confiança estão dispensados da marcação de ponto, pois não são subordinados a horário de trabalho, nos termos do artigo 62, II da CLT.

Parágrafo Segundo - Conforme autoriza o artigo 611-A, alínea V, da CLT, com a redação da Lei nº13.467/2017, fica estabelecido que os cargos de caráter especialistas, assessores, consultores e os com formação em nível superior, e cargos de gestão, que em razão de suas atividades e atribuições sejam detentores de informações confidenciais e sigilosas das empresas, ficam caracterizados como cargos de confiança, podendo, os ocupantes de tais atribuições, serem dispensados da marcação de ponto, para fins de apuração da jornada de trabalho efetivamente realizada.

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 delas, 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 Terceira 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 REFEIÇÃO/ ALIMENTAÇÃO

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 setembro 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.

Parágrafo Quarto – Os empregadores que já concederam antecipação de reajuste até o **31/08/2025**, ficam autorizados à compensação deles, respeitado o valor acima.

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

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 ele 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 a 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 ele 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 comproveo 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 **SindSaúde/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 **SindSaúde/DF**, no prazo de 72 (setenta e duas) horas a contar do recebimento.

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 prévia de 30 (trinta) dias de antecedência.

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

Parágrafo Quarto – Toda e qualquer liberação do Delegado Sindical será feita sem qualquer ônus para o empregador.

Parágrafo Quinto – É facultado ao **SindSaúde/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 **SindSaúde/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 – TAXA ADMINISTRATIVA POR SERVIÇOS SINDICAIS (SINDSAÚDE/DF)

Em conformidade com deliberação da Diretoria Executiva (ata de 23/09/2023) e das normas internas do SINDSAÚDE/DF, as solicitações de análise, ratificação, verificação ou oposição de assinatura em documentos, quando apresentadas pelos estabelecimentos de serviços de saúde privado ou pelo empregado, estarão sujeitas à cobrança de taxa administrativa correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo vigente, a título de contraprestação pelos serviços sindicais prestados.

Parágrafo Primeiro: Nos termos do disposto no Artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes acordam que o pedido de demissão apresentado por empregado detentor de estabilidade provisória somente será considerado válido mediante a devida assistência de uma das seguintes entidades:

- I – Sindicato representativo da categoria profissional;
- II – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Distrito Federal;
- III – Justiça do Trabalho.

Parágrafo Segundo – Para fins de operacionalização e maior efetividade no atendimento das partes, caso a homologação do pedido de demissão seja realizada junto ao sindicato representativo da categoria profissional (SINDSAÚDE), quando este for a entidade escolhida, deverá ser previamente agendada por meio de solicitação enviada ao endereço eletrônico: redeparticular@sindsaude.org.br. O agendamento será efetivado no **primeiro dia útil subsequente** à confirmação do pagamento da taxa administrativa.

Parágrafo Terceiro: Após o pagamento, o envio do **comprovante de depósito** deverá ser enviado para o e-mail redeparticular@sindsaude.org.br, com a devida identificação do estabelecimento e do (a) trabalhador (a) envolvido (a).

Parágrafo Quarto: A renúncia à estabilidade provisória deverá ser redigida de próprio punho pelo trabalhador, contendo a assinatura de ambas as partes (empregado e empregador). Para tanto, deverão ser apresentados no ato do atendimento, obrigatoriamente, os seguintes documentos:

- Documentos pessoais do trabalhador;
- Carta de preposto (representante do empregador);
- Pedido de demissão redigido em **três vias originais**.

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 dele 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 **SindSaúde/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 **SindSaúde/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 **SindSaúde/DF** na empresa patronal para atividade sindical, mediante autorização da direção do empregador.

35 – SINDICALIZAÇÃO DO SINDSAÚDE/DF

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

O **SindSaúde/DF** encaminhará aos setores de recursos humanos dos hospitais, casas de saúde e clínicas, relação de funcionários (as) sindicalizados juntamente com a ficha de autorização devidamente assinada pelo empregado (a) de desconto da mensalidade sindical expressa e individual, bem como, os cancelamentos, sempre que ocorrer, até o dia 10 de cada mês.

Parágrafo Primeiro – Atendidas todas as exigências acima, os empregadores farão o desconto em folha de pagamento no valor fixo de **R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)** a título de sindicalização mensal, conforme o determinado em **Assembleia Geral Extraordinária do dia 02 de setembro de 2025**, em favor do **SindSaúde/DF**, a ser depositado na conta correntedo **Banco Regional de Brasília (BRB), Agência 215, Conta Corrente nº 600221-0**.

Parágrafo Segundo – O valor descontado deverá ser repassado a entidade sindical em **até 05 dias** após o efetivo desconto, sob pena de multa e correção monetária no percentual de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro – Os empregadores encaminharão ao **SindSaúde/DF** uma relação mensal com os nomes dos empregados (as) e os valores do desconto referente à sindicalização, no prazo de **05 dias** após a data do efetivo desconto autorizado, para o e-mail: **rededeparticular@sindsaude.org.br**.

Parágrafo Quarto – Caso haja qualquer desconto indevidamente comprovado pelo empregado (a) ao empregador, o **SindSaúde/DF** se compromete a fazer a restituição do valor ao funcionário (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 empregado(a), sendo que o **SindSaúde/DF** é o único responsável financeiro por qualquer ressarcimento financeiro administrativo e judicial.

36– 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).

37– 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**.

38- 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.

39- 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.

40- ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS do trabalhador na função efetivamente exercida pelo empregado (a).

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

41- 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.

42. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL PARA O (SindSaúde/DF)

Nos termos do artigo 8º da Constituição Federal e da alínea “e” do artigo 513 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, os empregados (as) abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, reconhecem a prerrogativa do sindicato laboral de instituir contribuição para custeio das negociações coletivas de trabalho. Dessa forma, ficam obrigados ao recolhimento, em favor do Sindicato Laboral, de uma Contribuição Assistencial Laboral, conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 02 de setembro de 2025.

Parágrafo Primeiro: Todos os empregados (as) da base territorial do Sindicato Profissional, independentemente de serem sindicalizados ou não, têm assegurado o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial referente à data-base 2025/2026.

Parágrafo Segundo: O direito de oposição ao desconto assistencial poderá ser exercido pelos empregados no prazo de 5 (cinco) dias, compreendidos entre os dias 20/10/2025 a 24/10/2025.

Parágrafo Terceiro: Para garantir o controle de recebimento das manifestações de oposição à contribuição assistencial da base representada pelo SindSaúde/DF, os empregados deverão formalizar sua oposição por meio de um link através do endereço eletrônico: <https://sindsaude.org.br/redeparticular/servicos>, seguindo as regras observadas no ANEXO I – TERMO DE USO E CONDIÇÕES DE USABILIDADE.

Parágrafo Quarto: Fica assegurada ao Sindsaúde/DF a ampla divulgação do direito de oposição, por meio de informativo encaminhado para setores de Recursos Humanos dos estabelecimentos de Saúde. A divulgação será realizada em espaços previamente autorizados pelos empregadores, podendo ser afixado em murais, quadros de avisos, divulgado em Whatsapp corporativo ou outros meios de comunicação, com ênfase nas informações sobre o conteúdo e o prazo para manifestação de oposição.

Parágrafo Quinto: O SindSaúde/DF compromete-se a encaminhar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do último dia para apresentação das manifestações de oposição (24/10/2025), por e-mail aos setores de Recursos Humanos dos estabelecimentos de serviços de saúde privados, relatórios nominais dos trabalhadores que exerceram validamente o direito de oposição dentro do prazo estipulado no parágrafo segundo desta cláusula. Os empregadores deverão efetuar o desconto exclusivamente em relação àqueles que não apresentaram oposição.

Parágrafo Sexto: Os Empregadores realizarão o desconto assistencial em parcela única, correspondente a 3% (três por cento), sobre o valor do salário reajustado na data base 2025/2026, na folha de pagamento de empregados (as) que pertencem à base sindical e não se opuseram.

Parágrafo Sétimo: Os valores referidos no caput desta cláusula serão repassados ao SindSaúde/DF, no mês subsequente ao recebimento do relatório, mediante depósito bancário na Conta Corrente nº.600221-0, Agência nº. 215, do Banco Regional de Brasília ou por chave pix: 00.579.664/0001-57.

Parágrafo Oitavo – Caso seja comprovada a oposição tempestiva e válida por parte do empregado (a), e ocorra desconto indevido, o SindSaúde/DF, compromete-se a restituir integralmente o valor descontado, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis após comunicação formal do trabalhador. A restituição será feita mediante crédito em conta bancária/ ou chave pix indicada, sendo o SindSaúde/DF o único responsável financeiro por qualquer reembolso.

ANEXO I - TERMO DE USO E CONDIÇÕES DE USABILIDADE

Sistema de Oposição à Taxa Assistencial

Estes Termos de Uso e Condições de Usabilidade ("Termos") regem o acesso e a utilização do Sistema de Oposição à Taxa Assistencial por você ("Usuário" ou "Trabalhador"). Ao criar uma conta e utilizar a plataforma, você declara ter lido compreendido e concordado com as condições aqui estabelecidas.

1. Objeto do Sistema

1.1. A finalidade exclusiva desta plataforma é permitir que o Trabalhador, de forma individual e voluntária, formalize o seu direito de oposição ao desconto da Taxa Assistencial, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho.

2. Cadastro e Acesso do Usuário

2.1. Acesso ao Sistema: O acesso à plataforma para cadastro e envio da oposição deverá ser realizado exclusivamente através do endereço eletrônico: <https://sindsaude.org.br/redeparticular/servicos>.

2.2. Janela de Utilização: O cadastro e o envio da oposição estarão disponíveis apenas durante um período pré-determinado. As datas de início e fim do prazo serão claramente informadas na página de acesso ao sistema.

2.3. Criação de Conta: Para utilizar o sistema, o Usuário deverá obrigatoriamente criar uma conta, fornecendo dados precisos e atualizados, incluindo:

- * **Nome completo;**
- * **CPF;**
- * **Nome da Empresa;**
- * **CNPJ da Empresa;**
- * **E-mail e Telefone da Empresa;**
- * **E-mail pessoal e válido.**

2.4. Verificação de E-mail: Após o cadastro, será enviado um código de verificação para o e-mail pessoal informado. O acesso completo às funcionalidades do sistema, incluindo o envio de documentos, só será liberado após a inserção correta deste código na plataforma. Contas com e-mail não verificado não poderão prosseguir com o processo.

2.5. Aceite Obrigatório: O processo de cadastro só será concluído mediante o aceite explícito da Convenção Coletiva de Trabalho e destes Termos de Uso e Condições.

3. Processo de Envio da Oposição

3.1. Documentação Necessária: O Usuário deverá fazer o upload de 2 (dois) arquivos distintos para validar sua oposição:

- * Documento de identificação oficial com foto (Ex: RG, CNH);
- * Carta de Oposição redigida, datada e assinada, relatando a não concordância com o desconto.

3.2. Formato e Limites: Serão aceitos apenas arquivos nos formatos .jpeg, .png, .jpg. Cada arquivo não poderá exceder o tamanho de 5MB. É de responsabilidade do Usuário garantir que os arquivos estejam legíveis e completos.

3.3. Etapas de Envio:

- a. Após anexar os documentos, o status inicial será indicado como "Anexado".
- b. Para concluir, o Usuário deverá pressionar o botão "Enviar/Finalizar". Esta ação formaliza o envio da oposição.

c. Uma vez finalizado, o status será alterado para "Enviado" e um e-mail de confirmação será disparado para o endereço cadastrado.

3.4. Caráter Definitivo do Envio: Após clicar em "Enviar/Finalizar", não será mais possível alterar ou substituir os arquivos enviados. A oposição será considerada registrada com os documentos fornecidos naquele momento.

4. Acompanhamento do Status

4.1. O Usuário poderá acessar sua conta a qualquer momento para verificar o andamento de sua solicitação, que será exibida com um dos seguintes status:

- * Pendente: Documentação enviada e aguardando análise pela equipe de moderação.
- * Aprovada: A documentação foi verificada e a oposição foi aceita.
- * Rejeitada: A documentação apresentou inconsistências e a oposição não foi validada.

5. Funcionalidades Adicionais

5.1. Desistência da Oposição: Caso o Usuário mude de ideia após o envio, ele terá a opção de clicar no botão "Desistir". Esta ação cancelará o processo de oposição, e um e-mail de confirmação da desistência será enviado. O status será atualizado para "Desistiu".

5.2. Solicitação de Nova Oposição: Em casos específicos, o sistema poderá habilitar a função de "Nova Oposição", permitindo que o Usuário inicie o processo de envio novamente.

6. Responsabilidades do Usuário

6.1. Fornecer informações verdadeiras, precisas e completas durante o cadastro.

- 6.2. Garantir a confidencialidade de seu login e senha, sendo o único responsável por todas as atividades realizadas em sua conta.
- 6.3. Utilizar o sistema unicamente para o fim a que se destina: o registro de sua oposição individual à Taxa Assistencial.
- 6.4. Assegurar que os documentos enviados em formato de imagem estejam claros, legíveis e contenham todas as informações necessárias para a validação da oposição.

43 – 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 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: **sbhoposicao@gmail.com**.

44- DIVERGÊNCIAS

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

45- 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, de todas as mudanças financeiras e demais benefícios previstos.

46- 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.



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



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, 30 de setembro de 2025.

Marli Rodrigues
CPF: 338.987.-821-15
Presidente (SINDSAÚDE/DF)

Maria Cristina de Souza Cunha
CPF: 390.606.917-68
Presidente (SBH)

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