



# CARTILHA DO TRABALHADOR

SETOR PRIVADO DE SAÚDE DA  
GRANDE FLORIANÓPOLIS



Filiado a  
**INTERSINDICAL**  
CENTRO DE CLASSE TRABALHADORAS

# APRESENTAÇÃO

O SindSaúde/SC é o sindicato que representa os funcionários das empresas de saúde da Grande Florianópolis e, como representantes, estamos sempre atentos às dúvidas e necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras. Elaboramos essa cartilha com os principais questionamentos que chegam até nós em relação aos contratos de trabalho, férias, pagamentos, afastamentos e outras questões.

Acreditamos que um bom trabalhador sabe tanto de seus deveres quanto de seus direitos e um bom posto de trabalho é aquele onde existe um respeito mútuo entre empregado e empregador. Lutamos para que todas e todos tenham seus direitos respeitados, e estamos sempre a postos para estar ao lado dos trabalhadores quando necessário.

Nos siga nas redes sociais e fique por dentro das principais notícias!

 [sindsaudesc.com.br](http://sindsaudesc.com.br)

 [fb.com/sindsaudesc](https://fb.com/sindsaudesc)

 [@sindsaudesc](https://@sindsaudesc)

**PELA  
VALORIZAÇÃO  
DE TODOS OS  
PROFISSIONAIS  
DA SAÚDE**

**SindSaúde/SC**  
Rua Frei Evaristo, 77  
Centro - Florianópolis

**(48) 3222-4552**

[secretaria@sindsaudesc.com.br](mailto:secretaria@sindsaudesc.com.br)

# SUMÁRIO

## ACORDOS E CONVENÇÕES

- O QUE É A CCT?
- PRA QUE SERVE A CCT?
- COMO É NEGOCIADA A CCT?
- O QUE É ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT)?
- COMO É CONSTRUÍDO O ACT?

## FÉRIAS

- POSSO PEGAR AS MINHAS FÉRIAS PARCELADAS?
- POSSO "VENDER" MINHAS FÉRIAS?
- QUANTOS DIAS A EMPRESA TEM PARA PAGAR MINHAS FÉRIAS?
- A EMPRESA PODE CANCELAR MINHAS FÉRIAS? SE SIM, QUANTOS DIAS - ANTES PARA CANCELAR?
- COMO FUNCIONAM AS FÉRIAS COLETIVAS?
- CASO EU FALTE, A EMPRESA PODE DESCONTAR DIAS DAS MINHAS FÉRIAS?

## CONTRATO

- QUANTOS DIAS A EMPRESA TEM PRA ASSINAR MINHA CARTEIRA DE TRABALHO? E QUANDO A CARTEIRA PRECISA SER DEVOLVIDA?
- A EMPRESA PODE MUDAR MEU LOCAL DE TRABALHO SE POSSUI MAIS DE UMA FILIAL?
- QUANDO EU PEÇO DEMISSÃO SOU OBRIGADA A CUMPRIR OS 30 DIAS DE AVISO PRÉVIO?
- SE EU COMETER UMA TRANSGRESSÃO GRAVE OU FALTAS REITERADAS DURANTE O AVISO PRÉVIO, A EMPRESA PODE ME DIMITIR POR JUSTA CAUSA?
- POSSO CANCELAR MEU PEDIDO DE DEMISSÃO?
- E QUANDO EU SOU DIMITIDO, COMO FICA A OBRIGAÇÃO DE CUMPRIR O AVISO PRÉVIO?
- QUAIS MEUS DIREITOS E DEVERES QUANDO PEÇO DEMISSÃO NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA? E SE A EMPRESA ME DESLIGAR?
- SOU OBRIGADA A ASSINAR MEU AVISO DE DEMISSÃO E MINHA RESCISÃO?
- APÓS A DEMISSÃO E CUMPRIR O AVISO PRÉVIO QUANTO TEMPO A EMPRESA PRECISA ME PAGAR?
- NA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO, POSSO PEDIR AO SINDICATO PARA QUE FAÇA A CONFERÊNCIA DOS VALORES?
- QUAL DIA A EMPRESA PRECISA DISPONIBILIZAR O CONTRACHEQUE?
- POSSO TER DUPLO VÍNCULO?
- TENHO DOIS VÍNCULOS, TENHO DIREITO A REQUERER O SEGURO DESEMPREGO?
- QUAL A DIFERENÇA ENTRE UM CONTRATO CLT E UM CONTRATO PJ (PESSOA JURÍDICA)?
- DESCOBRI ESTAR GRÁVIDA DURANTE O AVISO PRÉVIO, O QUE FAZER?

## JORNADA

- QUANDO TRABALHO A MAIS, HORAS OU PLANTÕES, DEVO RECEBER EM DINHEIRO OU EM FOLGA?
- TENHO DIREITO A INTERVALO DE UMA HORA PARA ALMOÇO?
- A EMPRESA PODE ME OBRIGAR A REDUZIR O INTERVALO DO ALMOÇO?
- A EMPRESA PODE ME MUDAR DE HORÁRIO (TURNO E PLANTÃO)? PODE ME MUDAR DE SETOR?

## BENEFÍCIOS

- TENHO DIREITO A UM LOCAL DE DESCANSO NA EMPRESA?
- QUAL A DIFERENÇA ENTRE VALE-ALIMENTAÇÃO E VALE-REFEIÇÃO?
- TENHO DIREITO A RECEBER ALIMENTAÇÃO? E VALE-REFEIÇÃO?
- VALE-TRANSPORTE - QUAL VALOR PODE DESCONTAR? SE NÃO UTILIZAR TODO VALOR PRECISO DEVOLVER?
- O QUE É SALÁRIO FAMILIA? QUEM TEM DIREITO?
- AUXÍLIO-CRÉCHE

## SALÁRIO

- COMO SEI SE TENHO DIREITO A RECEBER INSALUBRIDADE?
- A EMPRESA PODE CORTAR A MINHA INSALUBRIDADE?
- QUAL A DATA PARA A EMPRESA PAGAR MEU DÉCIMO TERCEIRO? É OBRIGATORIO PARCELAR?

## ATESTADOS, AFASTAMENTOS E LICENÇAS

- GESTANTE: A EMPRESA TEM A OBRIGAÇÃO DE ME AFASTAR DO SETOR INSALUBRE?
- COMO FUNCIONA A LICENÇA MATERNIDADE E PORQUE ALGUMAS TÊM DIREITO A 120 DIAS E OUTRAS A 180 DIAS? APÓS O RETORNO TENHO ESTABILIDADE?
- QUANDO ENTRO EM LICENÇA MATERNIDADE, O QUE É CONSIDERADO PARA MÉDIA SALARIAL (INSALUBRIDADE, ADICIONAL NOTURNO)?
- SOFRI UM ACIDENTE DE TRABALHO, COMO PROCEDER? TENHO ESTABILIDADE APÓS O RETORNO?
- QUAL O PRAZO QUE TENHO PARA ENTREGA DE ATESTADO?
- SOU ESTUDANTE, TENHO DIREITO A SAIR MAIS CEDO DO TRABALHO PARA REALIZAR PROVAS ESCOLARES?
- SOU LIBERADO (A) PARA CUMPRIR HORAS DE ESTÁGIO OBRIGATORIO?
- TENHO DIREITO A PEDIR LIBERAÇÃO PARA PRESTAR CONCURSOS PÚBLICOS?

## FGTS E INSS

- COM QUANTOS DIAS DE ATESTADO SOU ENCAMINHADO(A) PARA PERÍCIA DO INSS?
- E QUANTO TEMPO DEMORA EM RECEBER O SALÁRIO PELO INSS?
- QUAIS OS PROCEDIMENTOS PARA DAR ENTRADA NO SEGURO-DESEMPREGO?

## CONSIDERAÇÕES FINAIS: PÁGINAS 25 A 27

Páginas  
**4 e 5**

Páginas  
**6 à 8**

Páginas  
**9 à 13**

Páginas  
**14 à 16**

Páginas  
**17 à 19**

Página  
**20**

Páginas  
**21 à 23**

Página  
**24**

# ACORDOS E CONVENÇÕES

## O QUE É A CCT?

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um documento gerado a partir de um acordo entre o SindSaúde/SC e os representantes das empresas de saúde da Grande Florianópolis. A Convenção tem garantia legal e prevê diversas situações, desde o piso salarial, reajuste anual, jornada, benefícios trabalhistas, abonos, faltas e etc.

Confira a CCT vigente em nosso site:

[sindsaudesc.com.br/biblioteca/convencoes/](https://sindsaudesc.com.br/biblioteca/convencoes/)

## PRA QUE SERVE A CCT?

A Convenção tem uma importância gigante para o trabalhador, pois dá amparo legal para muitas situações que ocorrem nas unidades de saúde. Conhecer a CCT ajuda a entender o que é direito do trabalhador.

## COMO É NEGOCIADA A CCT?

A Convenção é um acordo entre o sindicato profissional, que representa os trabalhadores, neste caso o SindSaúde/SC, e os sindicatos patronais, representantes das empresas. O SindSaúde/SC faz anualmente a chamada Campanha Salarial da Iniciativa Privada, que tem como objetivo o fechamento de uma CCT que beneficie o trabalhador.

Para dar início a esta campanha, o SindSaúde/SC convoca uma assembleia para definição das pautas que serão levadas às mesas de negociação. A assembleia é aberta a todos os trabalhadores do setor privado de saúde da Grande Florianópolis. Queremos ouvir todas e todos, para entender quais as demandas comuns e construir uma pauta de reivindicação que contemple a maioria dos trabalhadores. A convocação é feita nas redes sociais do SindSaúde/SC e nos anúncios legais dos jornais da região.

## O QUE É ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT)?

Algumas empresas buscam construir para seus trabalhadores acordos coletivos que incluam cláusulas que vão além dos direitos concedidos pela Convenção Coletiva de Trabalho. Nesses acordos, são levadas em conta as características específicas do trabalho desempenhado naquela unidade. Para saber se a sua empresa possui Acordo Coletivo de Trabalho, é possível consultar os acordos consolidados na página do SindSaúde/SC, por meio do link [sindsaude.com.br/biblioteca/acordos](http://sindsaude.com.br/biblioteca/acordos)

## COMO É CONSTRUÍDO O ACT?

Os ACTs são construídos por meio de mesas de negociação junto ao sindicato. O SindSaúde/SC sempre convoca assembleias com os trabalhadores da unidade para discutir os melhores termos a serem levados para essas negociações. Para a aprovação do acordo também é necessário o aval dos trabalhadores em assembleia.



# FÉRIAS

## **POSSO PEGAR AS MINHAS FÉRIAS PARCELADAS?**

Pode. Na nossa Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, na Cláusula 32<sup>a</sup>, está previsto que as férias podem ser retiradas em até 3 períodos, desde que um desses períodos tenha ao menos 14 dias e os outros não sejam inferiores a 5 dias. E em todos os casos, as férias não podem começar nos dias de descanso do trabalhador.

## **POSSO “VENDER” MINHAS FÉRIAS?**

Sim, você pode “vender” parte das suas férias. Na CLT isso é chamado de “abono pecuniário” e está previsto no artigo 143. Mas há limitações: o empregado só pode converter em abono (vender) no máximo 1/3 das férias a que tem direito. Para isso, tem que requerer até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

## **QUANTOS DIAS A EMPRESA TEM PARA PAGAR MINHAS FÉRIAS?**

Conforme nossa CCT, na Cláusula 32, o pagamento do 1/3 das férias e do salário correspondente ao período que o trabalhador estará em férias deve ser efetuado dois dias antes de seu início. Caso você tenha “vendido” parte das férias, este valor precisa ser pago junto também.

## **A EMPRESA PODE CANCELAR MINHAS FÉRIAS? SE SIM, QUANTOS DIAS ANTES PARA CANCELAR?**

Quando o aviso de férias já foi dado (e precisa ser feito 30 dias antes do início das férias), em tese seria um direito adquirido do trabalhador e, portanto, cancelar as férias seria considerado uma alteração “unilateral”, que pode gerar prejuízo ao trabalhador. Isso é vedado pela CLT em seu art. 468. A exceção ocorre quando há o que se chama “necessidade imperiosa do serviço”, ou seja, nos casos em que o serviço ficaria prejudicado pela ausência do trabalhador em férias. Nesses casos, comprovada a “necessidade

imperiosa do serviço”, as férias podem ser canceladas e a empresa precisa pagar todas as despesas que o trabalhador tenha assumido (por exemplo, pacote de viagem de férias que já estava comprado). Cada caso em concreto deve ser analisado a fim de verificar se era ou não necessário o cancelamento. Se o valor das férias já houver sido pago antes do cancelamento, a empresa pode requerer o valor pago, ou deixar como crédito de antecipação ao trabalhador.

## **COMO FUNCIONAM AS FÉRIAS COLETIVAS?**

As férias coletivas estão previstas na CLT e é muito comum ocorrer nos finais de ano, entre Natal e Ano-Novo, quando várias empresas optam por deixar as portas fechadas. As férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados de determinado estabelecimento ou setor da empresa e não podem ser inferiores a 10 dias corridos. Para isso, a empresa precisa cumprir algumas regras: comunicar os órgãos competentes com antecedência mínima de 15 dias; fixar datas de início e fim das férias; constar quais estabelecimentos ou setores são abrangidos; enviar cópia da comunicação ao sindicato; e por fim, providenciar a afixação de aviso nos locais de trabalho.

## **CASO EU FALTE, A EMPRESA PODE DESCONTAR DIAS DAS MINHAS FÉRIAS?**

De acordo com o art. 473 da CLT, são consideradas faltas justificadas e que não podem causar algum tipo de prejuízo ao funcionário:

- Falecimento de parentes ascendentes ou descendentes;
- Casamento do colaborador;
- Nascimento do filho;
- Doação de sangue;
- Alistamento na Justiça Eleitoral;
- Obrigações ligadas ao Serviço Militar;
- Provas para ingressar no ensino superior;

- Comparecimento ao júízo;
- Representar o sindicato em encontros internacionais em nome do Brasil;
- Comparecer em consultas médicas da esposa ou companheira grávida;
- Acompanhar filho de até seis anos em avaliação médica;
- Realizar check-up preventivo de câncer.

A falta injustificada acontece quando o colaborador não comparece para cumprir sua jornada e também não apresenta uma das justificativas previstas em lei.

As ausências sem motivo podem reduzir o período de férias do empregado. Cinco é o número máximo de faltas injustificadas permitidas pela legislação trabalhista ao longo do ano.

Se o trabalhador faltar mais de cinco vezes sem justificativa, pode perder alguns dias de férias ou, até mesmo, perder o direito a elas. Funciona assim:

Até 5 faltas: 30 dias de férias

De 6 a 14 faltas: 24 dias de férias

De 15 a 25 faltas: 18 dias de férias

De 24 a 32 faltas: 12 dias de férias

Mais de 32 faltas: o trabalhador perde o direito às férias

A escolha da data das férias é poder diretivo do empregador. Apesar de, na maioria dos casos, o trabalhador conseguir negociar uma data que lhe é favorável, a decisão final sobre as férias é da empresa.

Além disso, muitas empresas optam por conceder férias coletivas para seus empregados, principalmente nas festas do final do ano. As férias coletivas contam como período regular de usufruto das férias, portanto, o empregador pode descontá-las dos 30 dias regulares concedidos posteriormente.

# CONTRATO

## **QUANTOS DIAS A EMPRESA TEM PRA ASSINAR MINHA CARTEIRA DE TRABALHO? E QUANDO A CARTEIRA PRECISA SER DEVOLVIDA?**

Antes da reforma trabalhista ser aprovada em 2017, o prazo era de 48h. Com as alterações que a lei sofreu a partir da reforma, agora a empresa tem prazo de 5 dias úteis para fazer o registro da carteira de trabalho, seja física ou digital. Nesse mesmo prazo de 5 dias úteis, a carteira de trabalho deve ser devolvida ao trabalhador.

## **A EMPRESA PODE MUDAR MEU LOCAL DE TRABALHO SE POSSUI MAIS DE UMA FILIAL?**

É importante atentar aos termos descritos no Contrato de Trabalho. De qualquer forma, se houver esta possibilidade, é responsabilidade da empresa garantir que o trabalhador tenha condições de deslocamento. Para além disso, ela deve utilizar-se da razoabilidade para eventuais atrasos na chegada até o local de trabalho.

## **QUANDO EU PEÇO DEMISSÃO SOU OBRIGADA A CUMPRIR OS 30 DIAS DE AVISO PRÉVIO?**

Quando é o trabalhador que pede demissão, o aviso prévio é sempre de 30 dias. Caso o trabalhador não possa cumprir o aviso, ou simplesmente não queira cumprir, deve informar a empresa qual será seu último dia trabalhado. Em regra geral, a empresa poderia descontar na rescisão de contrato o valor equivalente aos dias de aviso prévio que deixaram de ser cumpridos. Por exemplo, meu aviso prévio termina dia 20, mas eu só posso trabalhar até o dia 15, logo os 5 dias restantes podem ser descontados na rescisão. Mas existem situações em que é possível negociar com a empresa ou mesmo situações de exceção a regra. Além de ser possível negociar o não desconto, há casos como convocação de concurso público, etc, em que se pode questionar a legalidade do

desconto. Na dúvida, procure o sindicato.

## **SE EU COMETER UMA TRANSGRESSÃO GRAVE OU FALTAS REITERADAS DURANTE O AVISO PRÉVIO, A EMPRESA PODE ME DEMITIR POR JUSTA CAUSA?**

Sim, pois durante o aviso prévio o contrato de trabalho permanece ativo e, logo, os dispositivos que configuram justa causa ainda estão em vigor.

## **POSSO CANCELAR MEU PEDIDO DE DEMISSÃO?**

Se você pediu demissão e durante o aviso prévio desiste de continuar no processo de demissão, fica a cargo da empresa aceitar ou não o seu retorno. Não há nenhuma previsão legal sobre a garantia do retorno ao emprego.

## **E QUANDO EU SOU DEMITIDO, COMO FICA A OBRIGAÇÃO DE CUMPRIR O AVISO PRÉVIO?**

Nos casos em que o trabalhador é demitido, a situação é diferente. Quando o impedimento de cumprir o aviso é porque o trabalhador conseguiu um novo emprego, é preciso solicitar um documento na nova empresa que conste a data que dará início e protocolar no emprego anterior. Dessa forma, a empresa tem a obrigação de dispensar o trabalhador do cumprimento do aviso, sem qualquer desconto, pagando até o último dia trabalhado. Ainda, nos casos de demissão de iniciativa de empresa, o aviso prévio que se vai cumprir tem redução de 7 dias ao final, ou de 2h todos os dias, cabendo ao trabalhador optar por uma dessas modalidades. Caso tenha mais de 5 anos de casa, o aviso é obrigatoriamente indenizado conforme previsto na nossa CCT, Cláusula 18.

## **QUAIS MEUS DIREITOS E DEVERES QUANDO PEÇO DEMISSÃO NO**

## **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA? E SE A EMPRESA ME DESLIGAR?**

Se for demitido sem justa causa antes do final do contrato de experiência, o trabalhador tem direito ao 13<sup>o</sup> salário proporcional, férias proporcionais mais 1/3, saldo do salário e 40% do FGTS. Além desses valores, ele deve receber também uma indenização. O valor dessa indenização é de metade do que ele ainda teria a receber, se cumprisse o contrato até o final. Em caso de demissão por justa causa, ele perde todos esses direitos, recebendo apenas o salário relativo ao período em que trabalhou. Se a rescisão se der por término do contrato todas as verbas com exceção da multa de 40% e aviso prévio devem ser pagas. Se for a pedido do funcionário e antes do prazo, é o trabalhador que deve arcar com a multa de indenização por 50% do tempo restante, podendo gerar uma rescisão zerada. A empresa tem o prazo de 10 dias corridos para o pagamento.

## **SOU OBRIGADA A ASSINAR MEU AVISO DE DEMISSÃO E MINHA RESCISÃO?**

Caso o trabalhador não concorde, tem o direito de não assinar. No entanto, a empresa pode chamar duas testemunhas que, confirmando que o trabalhador se nega a assinar, poderão assinar os termos. Na prática, a não assinatura do trabalhador não impede o ato de rescisão. Uma alternativa a essa situação é o próprio trabalhador assinar e constar ao lado da assinatura a expressão “não concordo”. Em seguida, procure o sindicato para atendimento e encaminhamento das demandas e dúvidas.

Nenhuma rescisão poderá vir com valores negativos. O trabalhador nunca deverá pagar para a empresa qualquer valor em rescisão, porém ela pode vir zerada.

## **APÓS A DEMISSÃO E CUMPRIR O AVISO PRÉVIO QUANTO TEMPO A EMPRESA PRECISA ME PAGAR?**

O prazo é de 10 dias, excluindo o primeiro e contando o último, e se encontra previsto na CLT, art. 477, § 6º. O atraso no referido pagamento impõe à empresa o pagamento de uma multa em valor equivalente ao seu salário, que, caso o empregador não inclua na rescisão, deverá ser buscada judicialmente.

## **NA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO, POSSO PEDIR AO SINDICATO PARA QUE FAÇA A CONFERÊNCIA DOS VALORES?**

Sim, o SindSaúde/SC oferece gratuitamente os serviços de conferência da rescisão e acompanhamento da homologação. Para solicitar, basta entrar em contato com o sindicato e marcar com antecedência. Se nenhum representante do sindicato puder acompanhar, leve os documentos para conferência no sindicato o mais rápido possível.

## **QUAL DIA A EMPRESA PRECISA DISPONIBILIZAR O CONTRACHEQUE?**

Nossa CCT prevê, na Cláusula 7, que o pagamento do salário deve ser feito obrigatoriamente mediante recibo, fornecendo cópia ao empregado, com identificação da empresa, dos valores pagos, inclusive horas extras, descontos, INSS, etc. Portanto, o contra cheque deve estar disponível no máximo no quinto dia útil, quando do pagamento do salário.

É importante que o trabalhador guarde por meio eletrônico ou fisicamente a cópia de seu contracheque. Eles podem ser necessários para consultas futuras.

## **POSSO TER DUPLO VÍNCULO?**

Pode, desde que sejam compatíveis. Ou seja, não pode haver “choque” entre horários e turnos de trabalho. Além disso, em caso de afastamento por doença ou acidente, o trabalhador deve se afastar dos dois vínculos. É importante ressaltar que não é obrigação de nenhuma das unidades manter o turno e a escala de plantão se houver previsão para troca no contrato. O SindSaúde/

SC defende que a comunicação prévia, em tempo hábil para que o trabalhador se organize para cumprir os novos horários, é responsabilidade da empresa.

## **TENHO DOIS VÍNCULOS, TENHO DIREITO A REQUERER O SEGURO DESEMPREGO?**

Não. O Seguro-Desemprego é exclusivamente para aqueles que estejam desempregados, sem qualquer outra remuneração. Ainda que seu segundo vínculo seja de outra modalidade, como serviço público, ou que passe a trabalhar como estagiário, é ilegal o requerimento de seguro-desemprego. Portanto, requerer o seguro-desemprego estando trabalhando é considerado crime de estelionato, previsto no Código Penal, e agravado pelo fato do crime ser cometido contra entidade de direito público.

## **QUAL A DIFERENÇA ENTRE UM CONTRATO CLT E UM CONTRATO PJ (PESSOA JURÍDICA)?**

No contrato PJ você é contratado como uma espécie de empresa, logo todos os benefícios trabalhistas não estão em vigor nesse regime de contrato. Mesmo quando há um salário maior em relação ao contrato CLT, todas as garantias sociais e benefícios devem ser pagos pelo próprio contratado PJ. Nesse regime, benefícios como décimo terceiro salário, férias remuneradas, FGTS e vales refeição/alimentação não estão garantidos.

## **DESCOBRI ESTAR GRÁVIDA DURANTE O AVISO PRÉVIO, O QUE FAZER?**

No aviso prévio, se descoberta gravidez, a trabalhadora deve comunicar a empresa que deve fazer a reintegração ao quadro de funcionários. Caso a trabalhadora não deseje retornar a empresa, é necessário conversar com a empresa para chegarem na solução menos gravosa.

# JORNADA

## **QUANDO TRABALHO A MAIS, HORAS OU PLANTÕES, DEVO RECEBER EM DINHEIRO OU EM FOLGA?**

Primeiramente, é preciso estar atento aos riscos que os trabalhadores sofrem na realização de horas extras. Com o excesso de horas de trabalho e o cansaço, acidentes ou erros são mais frequentes.

Mas de qualquer forma, na Cláusula 10 da nossa CCT estão previstos os adicionais que devem ser pagos, de acordo com a quantidade de horas extras realizadas no mês, que devem ser de 50% para quem faz até 20h, 75% para quem faz de 21h a 40h e de 100% para quem realiza mais de 41h.

Nos casos de horas extras realizadas nos domingos e feriados, o adicional é sempre de 100% conforme previsto na CCT, Cláusula 24. Quanto a trocar as horas extras por folga, em alguns casos é permitido desde que esteja prevista a possibilidade de compensação no contrato de trabalho.

Já o banco de horas, é vedado na nossa CCT na Cláusula 22, sendo que só pode ser instituído por mútuo acordo entre empregador e empregado.

Se a empresa apresentar aditivo de contrato onde há previsão para se instituir o banco de horas, não é obrigatório a assinatura. Caso você esteja sendo obrigado a realizar banco de horas, denuncie ao sindicato.

## **TENHO DIREITO A INTERVALO DE UMA HORA PARA ALMOÇO?**

Depende de qual é sua jornada de trabalho.

Para quem trabalha em regime de plantão, em escala de 12h, a CCT prevê a obrigatoriedade de intervalo de 1h (incluído dentro da jornada). Em qualquer outra jornada superior a 6h, também é obrigatório intervalo para repouso ou alimentação, que deverá

ser de no mínimo de 1h e no máximo 2h conforme previsão da CLT, no art. 71. Para estas jornadas, pode ser feito acordo, desde com a concordância dos trabalhadores, prevendo intervalo diferenciado em alguns casos.

Se a jornada de trabalho for de 4h a 6h, o intervalo deve ser de 15 minutos, e não é computado na jornada.

## **A EMPRESA PODE ME OBRIGAR A REDUZIR O INTERVALO DO ALMOÇO?**

Não, ninguém é obrigado a ter seu intervalo reduzido. Somente é possível reduzir com a concordância dos trabalhadores, e por meio de Convenção ou Acordo Coletivo.

## **A EMPRESA PODE ME MUDAR DE HORÁRIO (TURNO E PLANTÃO)? PODE ME MUDAR DE SETOR?**

Depende.

Caso não exista previsão no contrato de trabalho sobre a possibilidade de mudança de turno / horário / setor, então a alteração será ilegal e nula.

Mas se o contrato de trabalho estiver prevendo tais mudanças, ou se não houver no contrato qual é o setor, turno ou horário de trabalho fixo do trabalhador, em tese pode ser alterado desde que não prejudique o trabalhador, nos termos do art. 468 da CLT. Ou seja, o “poder diretivo” da empresa permite as alterações, mas há limitações que precisam ser respeitadas.

Em geral, são situações que merecem uma análise sobre cada caso.

Na dúvida, procure o sindicato.

## **ATENÇÃO!**

Sempre confira suas horas no demonstrativo que a empresa cede no final do mês! É importante sempre guardar esse documento! Constatando qualquer irregularidade, comunique por escrito (e-mail, ofício, comunicação interna...) o RH da empresa. Se não houver resposta, entre em contato com o SindSaúde/SC.

Na nossa CCT não é permitido a instauração de Banco de Horas, uma vez que legaliza o trabalho excessivo em local insalubre. Ainda assim, é permitido pela CLT o acordo individual de Banco de Horas mediante anuência do trabalhador. Observamos no dia a dia do sindicato que algumas empresas fazem este aditivo de contrato individual e os trabalhadores com frequência nos questionam quanto ao sistema implementado pela empresa.

A CLT prevê que, para quem trabalha em local insalubre, o prazo para compensação das horas no Banco de Horas é de, no máximo, 6 meses. A partir desse período, se não compensadas, é dever do empregador pagar tais horas como hora extra. Uma vez pago esses valores, o excedente do Banco de Horas deve ser descontado.

**CONFIRA NO SEU ADITIVO DE CONTRATO QUAL O PRAZO PRÉ ESTABELECIDO PARA FUTURA CONFERÊNCIA.**

# BENEFÍCIOS

## **TENHO DIREITO A UM LOCAL DE DESCANSO NA EMPRESA?**

Aqui em Santa Catarina conquistamos a lei 17.617/2018 que garante esse direito. A lei prevê que o espaço de descanso deve ser amplo, arejado, com condições sanitárias adequadas e ser compatível com a quantidade de trabalhadores da empresa. No entanto, a lei concedeu prazo de 05 anos para as empresas se adaptarem, começando a contar esse prazo em dezembro de 2018. Além da lei, há normas regulamentadoras que garantem esse direito.

Caso os locais de descanso estejam em más condições de uso, é importante que os trabalhadores registrem imagens e vídeos do ambiente para juntar provas e façam a denúncia ao sindicato e/ou aos órgãos de vigilância e fiscalização sanitárias.

## **QUAL A DIFERENÇA ENTRE VALE-ALIMENTAÇÃO E VALE-REFEIÇÃO?**

O vale-refeição é utilizado em lugares com alimentos prontos, como restaurantes, padarias e lanchonetes, enquanto o vale-alimentação é direcionado para compras em supermercados. A concessão de ambos não é obrigatória.

## **TENHO DIREITO A RECEBER ALIMENTAÇÃO? E VALE-REFEIÇÃO?**

Infelizmente, ainda não conquistamos vale-refeição ou vale-alimentação enquanto um direito. Na nossa CCT, Cláusulas 13, têm definido que as empresas devem fornecer refeições gratuitas aos plantonistas noturnos, e que essa refeição precisa satisfazer as necessidades alimentares dos empregados (portanto, as empresas não podem substituir refeição por biscoitos e café).

Mas é importante saber que aqueles que já recebem algum “vale” costumeiramente, não podem ter seus benefícios suspensos. Isso porque, por princípio do direito do trabalho, os benefícios concedidos integram o contrato de trabalho e qualquer corte ou redução nestes benefícios seria considerada ilegal.

## **VALE-TRANSPORTE - QUAL VALOR PODE DESCONTAR? SE NÃO UTILIZAR TODO VALOR PRECISO DEVOLVER?**

A concessão do vale-transporte é obrigatória, exclusivamente para deslocamento residência-trabalho e vice-versa e autoriza o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito. O valor da parcela equivale a 6% do seu salário base ou vencimento. O vale-transporte não utilizado não será devolvido. Porém, se o empregador estiver pagando valores maiores deverá ser comunicado para fazer a averiguação dos acúmulos e determinar o pagamento de um valor menor no mês seguinte.

## **O QUE É SALÁRIO FAMÍLIA? QUEM TEM DIREITO?**

O salário família é determinado pelos artigos 65 a 70 da Lei nº 8213/91, e é um benefício concedido aos trabalhadores celetistas que possuem filhos de até 14 anos, ou filhos com algum tipo de deficiência. O valor do salário família é atualizado anualmente. No ano de 2022, foi adotado um novo valor de remuneração familiar para os colaboradores, incluindo a categoria doméstica. De acordo com a Portaria Interministerial Nº 12 do MTP/ME, publicada no dia 17 de janeiro, o salário família de 2022 passou a ser de R\$ 56,47, para trabalhadores com remuneração mensal de até R\$ 1.655,98.



Na CCT 2021/2022, o SindSaúde/SC conseguiu estabelecer uma grande conquista para as trabalhadoras que possuem filhos menores de dois anos de idade. Apesar de ainda não ser o ideal, a luta pelo auxílio-creche para todas as famílias das trabalhadoras da saúde da Grande Florianópolis foi bastante árdua e resultou na criação de uma cláusula específica em nossa convenção. Confira:

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

Os estabelecimentos que possuem 30 ou mais empregados deverão pagar mensalmente, em favor de suas empregadas, juntamente com o respectivo salário, o auxílio-creche no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, desde que comprovada a oferta de serviços de creche ou de cuidador ao/a filho/a, mediante Nota Fiscal de Serviços, que deverá ser entregue ao empregador até o dia 15 do mês anterior ao pagamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O auxílio-creche será devido a partir do retorno da licença maternidade até a data em que o filho completar dois anos de idade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A presente cláusula não se aplica na hipótese de haver Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), Decisão Judicial ou Acordo Judicial vigente e que trate do mesmo tema.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Aplica-se a presente cláusula nas hipóteses de adoção devidamente comprovadas.

# SALÁRIO

## **COMO SEI SE TENHO DIREITO A RECEBER INSALUBRIDADE?**

A determinação do pagamento da insalubridade é definida por um laudo realizado pela empresa chamado de Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT). Este documento deve ser renovado anualmente e é produzido por um engenheiro do trabalho que faz a avaliação dos ambientes de cada unidade. Caso a empresa não tenha realizado laudo, é necessário informar o Sindicato para a tomada das providências cabíveis.

## **A EMPRESA PODE CORTAR A MINHA INSALUBRIDADE?**

Pode, quando apresentarem o laudo. Caso o trabalhador discorde do percentual estipulado tanto de insalubridade quanto de periculosidade, também é possível recorrer judicialmente aos índices.

## **QUAL A DATA PARA A EMPRESA PAGAR MEU DÉCIMO TERCEIRO? É OBRIGATÓRIO PARCELAR?**

O pagamento do 13º salário pode ser feito de forma fracionada, pagando 50% até dia 30 de novembro e o restante até 20 de dezembro. Outra opção é o pagamento integral do 13º salário junto do pagamento do salário de novembro, até o quinto dia útil de dezembro. Ainda, uma terceira forma de pagamento é como antecipação da primeira parcela junto das férias, desde que tenha sido solicitado pelo trabalhador.



# LICENÇAS E AFASTAMENTOS

## **SOU GESTANTE. A EMPRESA TEM A OBRIGAÇÃO DE ME AFASTAR DO SETOR INSALUBRE?**

Sim, principalmente em razão de uma decisão do Supremo Tribunal Federal a esse respeito. As empresas que possuem um local seguro, sem risco insalubre, devem transferir essa trabalhadora para este setor. As que não possuem local seguro, devem afastar a gestante por meio de recurso previdenciário.

Na hipótese da empresa negar o seu afastamento do local insalubre, é importante buscar que o médico que faz seu acompanhamento lhe forneça atestado com as orientações sobre o afastamento das funções. Em caso de nova negativa, procure o sindicato para que possamos intervir na situação.

## **COMO FUNCIONA A LICENÇA MATERNIDADE E PORQUE ALGUMAS TÊM DIREITO A 120 DIAS E OUTRAS A 180 DIAS? APÓS O RETORNO TENHO ESTABILIDADE?**

A regra geral, para trabalhadoras da iniciativa privada, é de licença maternidade de 120 dias. A possibilidade de que a licença seja prorrogada por mais 60 dias, chegando aos 180 dias é quando a empresa é cadastrada no “Programa Empresa Cidadã”, programa regulamentado em 2009 por decreto federal.

Nestes casos em que a empresa é cadastrada, a trabalhadora deve solicitar o benefício até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade.

A trabalhadora tem estabilidade no emprego por 150 dias após o parto. Importante prestar atenção que a contagem de dias de estabilidade está vinculada a data do parto e não a data da entrada em licença maternidade.

## **QUANDO ENTRO EM LICENÇA MATERNIDADE, O QUE É CONSIDERADO**

## **PARA MÉDIA SALARIAL (INSALUBRIDADE, ADICIONAL NOTURNO)?**

Salvo interpretações distintas, entende-se que caberá receber a mesma remuneração e integral.

## **SOFRI UM ACIDENTE DE TRABALHO, COMO PROCEDER? TENHO ESTABILIDADE APÓS O RETORNO?**

Primeiramente, todo trabalhador da saúde precisa pensar na sua própria saúde. Caso sofra um acidente de trabalho, seja doença do trabalho ou acidente típico, é importante exigir o registro da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho. A CAT deve ser feita pela própria empresa, mesmo que não seja necessário afastamento do trabalho.

Caso haja necessidade de afastamento, a CAT será instrumento importante para que o INSS reconheça o afastamento por acidente de trabalho. Quando há o afastamento pelo INSS e este reconhece o benefício acidentário, no retorno, o trabalhador tem direito a estabilidade de 12 meses no emprego. Caso exista a negativa da empresa em fazer o registro de CAT, o sindicato pode fazer o registro. Procure o sindicato.

## **QUAL O PRAZO QUE TENHO PARA ENTREGA DE ATESTADO?**

Na nossa CCT, Cláusula 38, está previsto que os trabalhadores têm até 72h para entregar os atestados médicos no Departamento de Pessoal da empresa. A empresa tem que fornecer um contrarrecibo, uma espécie de “recebido” do atestado ao empregado.

## **SOU ESTUDANTE, TENHO DIREITO A SAIR MAIS CEDO DO TRABALHO PARA REALIZAR PROVAS ESCOLARES?**

Na nossa CCT, Cláusula 27, está previsto o abono de falta aos empregados estudantes. As faltas são abonadas nos horários de exames regulares coincidentes com o horário do trabalho,

bem como o tempo necessário para o deslocamento ao local dos exames. Para isso, os exames precisam ser realizados em estabelecimentos de ensino oficiais ou autorizados legalmente e o trabalhador precisa fazer uma comunicação prévia à empresa com, no mínimo, 72h. de antecedência, comprovando a realização dos exames também em 72h.

Cumpridos esses critérios, a empresa não poderá fazer qualquer desconto da remuneração do trabalhador por esta ausência.

No caso de vestibulares, a dispensa é pelo dia da prova em período integral.

## **SOU LIBERADO (A) PARA CUMPRIR HORAS DE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO?**

Não há previsão legal que garanta que o trabalhador que também é estudante possa ser liberado para realizar horas de estágio, mesmo que ele seja obrigatório. Nesse caso, vale tentar acordo com a empresa para tentar a liberação.

## **TENHO DIREITO A PEDIR LIBERAÇÃO PARA PRESTAR CONCURSOS PÚBLICOS?**

No caso de concursos públicos, não há previsão legal de abono de faltas. Cabe tentar negociar essa falta com a empresa ou realizar trocas de plantão.



# FGTS E INSS

## **COM QUANTOS DIAS DE ATESTADO SOU ENCAMINHADO(A) PARA PERÍCIA DO INSS?**

Nos casos de atestado com mais de 15 dias de afastamento do trabalho há encaminhamento para perícia médica do INSS. Nestes casos, os primeiros 15 dias de afastamento devem ser pagos normalmente pela empresa, e a partir do 16<sup>o</sup> dia o pagamento passa a ser responsabilidade do INSS. Ainda, quando atestados somados dentro do período de 60 dias, mesmo que intercalados, somem mais de 15 dias desde que gerados pelo mesmo problema de saúde.

## **E QUANTO TEMPO DEMORA EM RECEBER O SALÁRIO PELO INSS?**

O prazo para qualquer órgão público responder qualquer pedido do cidadão é de 30 dias, porém INSS, pelo volume, costuma demorar em média de 60 a 90 dias ou mais.

## **QUAIS OS PROCEDIMENTOS PARA DAR ENTRADA NO SEGURO-DESEMPREGO?**

Para solicitar o seguro desemprego, o trabalhador pode se dirigir ao SINE ou a SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, portando documento pessoal e documento de requerimento do seguro desemprego fornecido pelo empregador no ato da rescisão.

Também é possível solicitar o seguro desemprego através do aplicativo da Carteira de Trabalho Digital. Concluída a solicitação, o trabalhador pode acompanhar o processo de liberação do benefício pela mesma plataforma. Nela, é possível verificar quantas parcelas serão pagas, bem como, a data correspondente a cada uma delas.

# O QUE O SINDICATO DEFENDE?

Defendemos aquilo que é justo para os trabalhadores e trabalhadoras da saúde na Grande Florianópolis. Percebemos que ainda estamos longe de conseguir as condições ideais de trabalho e os melhores salários para esses profissionais que, constantemente, provam estar se doando em prol da saúde da população catarinense.

Dentre as pautas que o SindSaúde/SC defende e que só alcançaremos na constante luta por nossos direitos estão:

## **30H SEMANAIS**

Por meio da reivindicação de uma greve em 1996, o serviço público de saúde catarinense conseguiu estabelecer a carga horária de 30h semanais para seus servidores. O SindSaúde/SC tem lutado para que o mesmo direito seja aplicável para os trabalhadores da iniciativa privada.

As 30h semanais garantem que todas as horas excedentes de trabalho sejam pagas enquanto hora extra. Sem diminuição de salário ou benefícios. A categoria da Enfermagem tem lutado por essa pauta a mais de 30 anos e em 2022, enfim está avançando em um projeto para auxiliares, técnicos, parteiras e enfermeiros.

Mas para a maioria do restante dos trabalhadores nas unidades privadas de Santa Catarina a realidade não é essa. Sabemos da realidade nos hospitais e clínicas e do trabalho de alto nível de seus profissionais. Continuaremos lutando por uma carga horária que faça jus à força de trabalho desempenhada.

## **PISO DIGNO**

Os pisos de categoria são um importante instrumento legal para que as empresas paguem aquilo que é justo aos profissionais. No caso dos profissionais da saúde da iniciativa privada da Grande Florianópolis, há o estabelecimento de um piso regional para todos os trabalhadores, que está longe de ser o ideal.

O SindSaúde/SC continuará lutando tanto pelos pisos de categoria quanto por um piso regional digno do trabalho desempenhado pelos profissionais de saúde da Grande Florianópolis.

## **LOCAIS MAIS SALUBRES**

Clínicas e hospitais são ambientes que podem contribuir para a disseminação de diversas doenças. Na pandemia da Covid-19, mais do que nunca, vimos a categoria adoecer tanto pelo constante contato com o vírus quanto pela sobrecarga de trabalho, uma vez que fomos essenciais para salvar a vida da população catarinense.

Porém, sabemos que muitas das empresas de saúde, em nome do lucro, deixa de lado um planejamento sanitário ideal para garantir condições de trabalho salubre. Mais do que isso, os valores pagos de insalubridade estão, muitas vezes, defasados ou incorretos. É a vida do profissional de saúde que está em risco.

O SindSaúde/SC luta por ambientes mais salubres e pelo pagamento de índices de insalubridade que condizem com os locais e os riscos de cada trabalhador e trabalhadora.

## **CONTRA A “PEJOTIZAÇÃO”**

A Reforma Trabalhista de 2017 e as sucessivas medidas implementadas após a aprovação dela visaram precarizar cada vez mais as relações de trabalho. A saúde não passou impune nesses retrocessos.

Cada vez mais, clínicas e hospitais privados tendem a contratar trabalhadores por meio de contratos precarizados, dentre eles a modalidade de Pessoa Jurídica. Por meio dela, o trabalhador serve como uma espécie de “prestador de serviços”, sem as garantias básicas como o INSS, FGTS, piso salarial, ou qualquer termo da nossa Convenção Coletiva de Trabalho.

O SindSaúde/SC luta por salários dignos e com as garantias da Consolidação das Leis de Trabalho!

## **LOCAL DE DESCANSO ADEQUADO**

A Lei 6.814/2021 tornou obrigatória para a categoria da Enfermagem um local de descanso reservado e adequado para a profissão. Nas unidades de saúde pública, a implementação da lei se deu 6 meses após sua aprovação, mas o texto deu às unidades privadas um espaço de 5 anos para adequar seus espaços. O SindSaúde/SC vem cobrando as unidades privadas de saúde da Grande Florianópolis para garantir o cumprimento desta lei.

Porém, para além da categoria da Enfermagem, o SindSaúde/SC defende que esses locais sejam garantidos para todos os trabalhadores e trabalhadoras das clínicas e hospitais privados da Grande Florianópolis. Entendemos que esses ambientes exigem esforços físicos e mentais atípicos.

Ademais, o descanso dos trabalhadores também é importante para manter a qualidade da nossa força de trabalho. Merecemos ter nossa força valorizada e respeitada.



Filiado à  
**INTERSINDICAL**  
Central da Classe Trabalhadora

**SindSaúde/SC**  
Rua Frei Evaristo, 77  
Centro - Florianópolis

**[48] 3222-4552**  
**secretaria@sindsaudesc.com.br**