



CARTILHA DO TRABALHADOR

**SETOR PRIVADO DE SAÚDE
DA GRANDE FLORIANÓPOLIS**

APRESENTAÇÃO



O SindSaúde/SC é o sindicato que representa os trabalhadores e trabalhadoras das empresas privadas de saúde da Grande Florianópolis e os servidores públicos efetivos e ACTs da Secretaria de Estado da Saúde em todo o estado. Como representantes, estamos sempre atentos às dúvidas e necessidades da categoria.

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 todo trabalhador precisa saber seus direitos e deveres, só assim conseguirá ter um bom posto de trabalho, onde exista respeito mútuo entre empregado e empregador. Lutamos para que todas e todos tenham seus direitos e garantias respeitados e estamos sempre a postos para estar ao lado dos trabalhadores quando necessário.

SUMÁRIO

Acordos e convenções

- O QUE É A CCT?.....04
- COMO É NEGOCIADA A CCT?.....04
- O QUE É ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT)?.....05

Férias

- QUEM DECIDE O PERÍODO DE FÉRIAS?.....07
- É POSSÍVEL PEGAR AS FÉRIAS PARCELADAS?.....07
- QUANTOS DIAS A EMPRESA TEM PARA PAGAR AS FÉRIAS?.....07
- É POSSÍVEL “VENDER” FÉRIAS?.....08
- A EMPRESA PODE CANCELAR AS FÉRIAS? SE SIM, QUANTOS DIAS ANTES?.....08
- COMO FUNCIONAM AS FÉRIAS COLETIVAS?.....09
- A EMPRESA PODE DESCONTAR DIAS FALTADOS DAS FÉRIAS DO TRABALHADOR?.....10

Contrato

- QUANTOS DIAS A EMPRESA TEM PARA ASSINAR E DEVOLVER MINHA CARTEIRA DE TRABALHO?.....11
- A EMPRESA PODE MUDAR MEU LOCAL DE TRABALHO QUANDO POSSUI MAIS DE UMA FILIAL?.....11
- EM QUAL DIA A EMPRESA PRECISA DISPONIBILIZAR O CONTRACHEQUE?.....12
- POSSO TER DUPLO VÍNCULO?.....12
- TENHO DOIS VÍNCULOS, TENHO DIREITO A REQUERER O SEGURO DESEMPREGO?.....12
- QUAL A DIFERENÇA ENTRE UM CONTRATO CLT E UM CONTRATO PJ (PESSOA JURÍDICA)?.....13
- SOU OBRIGADO A ASSINAR O AVISO DE DEMISSÃO E MINHA RESCISÃO?.....14
- SOU OBRIGADO A CUMPRIR O AVISO PRÉVIO?.....14
- SE EU COMETER UMA TRANSGRESSÃO GRAVE OU FALTAS CONSTANTES DURANTE O AVISO PRÉVIO, A EMPRESA PODE ME DEMITIR POR JUSTA CAUSA?.....15
- DESCOBRI ESTAR GRÁVIDA DURANTE O AVISO PRÉVIO, O QUE FAZER?.....15
- POSSO CANCELAR O PEDIDO DE DEMISSÃO?.....15
- QUAIS MEUS DIREITOS E DEVERES QUANDO PEÇO DEMISSÃO NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA? E SE A EMPRESA ME DESLIGAR?.....16
- APÓS A DEMISSÃO E CUMPRIR O AVISO PRÉVIO, EM QUANTO TEMPO A EMPRESA PRECISA FAZER O PAGAMENTO?.....17
- NA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO, POSSO PEDIR AO SINDICATO PARA QUE FAÇA A CONFERÊNCIA DOS VALORES?.....17

Jornada

- DEVO RECEBER EM DINHEIRO OU EM FOLGA QUANDO TRABALHO HORAS OU PLANTÕES A MAIS?.....18
- TENHO DIREITO A INTERVALO DE UMA HORA PARA ALMOÇO?.....19
- A EMPRESA PODE ME OBRIGAR A REDUZIR O INTERVALO DO ALMOÇO?.....20
- A EMPRESA PODE ME MUDAR DE HORÁRIO (TURNO E PLANTÃO)? PODE ME MUDAR DE SETOR?.....20

Benefícios

- TENHO DIREITO A UM LOCAL DE DESCANSO NA EMPRESA?	22
- QUAL A DIFERENÇA ENTRE VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO?	22
- TENHO DIREITO A RECEBER VALE ALIMENTAÇÃO? E REFEIÇÃO?	23
- QUANTO DO MEU VALE TRANSPORTE PODE SER DESCONTADO EM FOLHA?	
E SE NÃO UTILIZAR TODO O VALE, PRECISO DEVOLVER?	24
- O QUE É SALÁRIO FAMÍLIA? QUEM TEM DIREITO?	24

Salário

- COMO SEI SE TENHO DIREITO A RECEBER INSALUBRIDADE?	26
- A EMPRESA PODE CORTAR A MINHA INSALUBRIDADE?	26
- QUAL A DATA PARA A EMPRESA PAGAR MEU DÉCIMO TERCEIRO?	
É OBRIGATÓRIO PARCELAR?	27

Licenças e Afastamentos

- A EMPRESA TEM A OBRIGAÇÃO DE AFASTAR TRABALHADORAS GESTANTES DO SETOR INSALUBRE?	28
- COMO FUNCIONA A LICENÇA MATERNIDADE? PORQUE ALGUMAS TÊM DIREITO A 120 DIAS E OUTRAS A 180 DIAS?	29
- QUANDO ENTRO EM LICENÇA MATERNIDADE, O QUE É CONSIDERADO PARA MÉDIA SALARIAL (INSALUBRIDADE, ADICIONAL NOTURNO, ETC)?	30
- SOFRI UM ACIDENTE DE TRABALHO. COMO DEVO PROCEDER? TENHO ESTABILIDADE APÓS O RETORNO?	30
- QUAL O PRAZO TENHO PARA ENTREGA DE ATESTADO À EMPRESA?	32
- TENHO DIREITO A ACOMPANHAR MEUS FILHOS EM CONSULTAS MÉDICAS?	33
- SOU ESTUDANTE, TENHO DIREITO A SAIR MAIS CEDO DO TRABALHO PARA REALIZAR PROVAS ESCOLARES?	33
- TENHO DIREITO A LIBERAÇÃO PARA CUMPRIR HORAS DE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO?	34
- TENHO DIREITO A PEDIR LIBERAÇÃO PARA PRESTAR CONCURSOS PÚBLICOS?	34

FGTS e INSS

- COM QUANTOS DIAS DE ATESTADO SOU ENCAMINHADO(A) PARA PERÍCIA DO INSS?	35
- QUANTO TEMPO DEMORA EM RECEBER O SALÁRIO PELO INSS?	35
- QUAIS OS PROCEDIMENTOS PARA DAR ENTRADA NO SEGURO DESEMPREGO?	36
- QUAIS SÃO AS POSSIBILIDADES DE SAQUE DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)?	37

ACORDOS E CONVENÇÕES

O QUE É A CCT?

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um documento gerado a partir das negociações entre o SindSaúde/SC e os representantes das empresas de saúde da Grande Florianópolis. Ela tem uma importância gigante para o trabalhador, pois dá amparo legal e dispõe sobre temas como o **piso salarial, reajuste anual, jornada, horas extras, abonos, faltas, férias, dentre outros direitos e benefícios.**

**Conhecer a CCT ajuda a entender
o que é direito do trabalhador**



Confira a CCT vigente em nosso site:
sindsaudesc.com.br/biblioteca/convencoes/

COMO É NEGOCIADA A CCT?

O dia previsto para início das negociações da CCT é conhecido como **data-base**. Na saúde da Grande Florianópolis a data-base

é fixada em 1º de novembro. Isso não significa que a Convenção seja fechada em novembro. A data-base marca o começo das negociações e é o marco para a aplicação da maioria das cláusulas da CCT, inclusive o reajuste salarial. O fim das negociações depende do acordo entre os representantes do sindicato dos trabalhadores e dos patrões ou de uma mediação junto ao Tribunal Regional do Trabalho. 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. Essa campanha inicia com uma assembleia para definição das pautas de reivindicações, que serão levadas às mesas de negociação.

A assembleia é aberta a todos os trabalhadores do setor privado de saúde da Grande Florianópolis. O sindicato costuma anunciar a data nas redes e em murais que se encontram no seu estabelecimento. de trabalho.



O QUE É ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT)?

Algumas empresas solicitam ao sindicato acordos coletivos que buscam negociar direitos e deveres além da Convenção Coletiva de Trabalho e Consolidação das Leis Trabalhistas.

Nesses acordos, são levadas em conta as características específicas do trabalho desempenhado naquela unidade. O SindSaúde/SC sempre convoca assembleias com os trabalhadores da unidade para ouvi-los e discutir os melhores termos a serem levados para essas negociações. Para a aprovação do acordo, é feita uma votação com os trabalhadores em assembleia.



É possível consultar os acordos consolidados na página do SindSaúde/SC

por meio do link:

sindsaudesc.com.br/biblioteca/acordos





FÉRIAS

QUEM DECIDE O PERÍODO DE FÉRIAS?

A escolha da data das férias é poder de escolha do empregador. Na maioria dos casos, o trabalhador consegue negociar uma data que lhe é favorável, mas a decisão final é da empresa.

É POSSÍVEL PEGAR AS FÉRIAS PARCELADAS?

Sim. A Cláusula 33ª da CCT permite que as férias sejam retiradas em até três 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, o aviso de férias deve ser dado 30 dias antes de seu início e elas não podem começar nos dias de descanso do trabalhador e feriados.

QUANTOS DIAS A EMPRESA TEM PARA PAGAR AS FÉRIAS?

A Cláusula 33ª da CCT prevê que o pagamento das férias e do salário correspondente ao período em que o trabalhador estiver em férias deve ser efetuado dois dias antes de seu início. Caso não ocorra, há previsão de multa normativa.

É POSSÍVEL “VENDER” FÉRIAS?

Sim, você pode “vender” parte das suas férias, porém, depende da concordância da empresa. 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.

A EMPRESA PODE CANCELAR AS FÉRIAS? SE SIM, QUANTOS DIAS ANTES?

Quando o aviso de férias já foi dado, em tese, vira um direito adquirido do trabalhador e, portanto, cancelar as férias seria considerado uma alteração unilateral, que pode gerar prejuízo ao trabalhador. Isso é vedado pelo Artigo 468 da CLT. A exceção ocorre quando há o que se chama de “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, 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).

Em geral, cada caso deve ser analisado para identificar se era ou não necessário o cancelamento.



***Na dúvida, procure
o **sindicato** para
avaliação!***

COMO FUNCIONAM AS FÉRIAS COLETIVAS?

As férias coletivas estão previstas no Artigo 139 da CLT. É muito comum que ocorram nos finais de ano, entre natal e ano novo, quando várias empresas optam por deixar as portas fechadas. Para que tenham validade, devem ser concedidas a todos os empregados de determinado estabelecimento ou setor da empresa e não podem ser inferiores a 10 dias corridos.



As férias coletivas contam como período regular de férias. Portanto, seu aviso também precisa ser dado com 30 dias de antecedência e o empregador pode descontá-las do período anual do trabalhador.

A EMPRESA PODE DESCONTAR DIAS FALTADOS DAS FÉRIAS DO TRABALHADOR?

Sim, mas só em caso de faltas não justificadas e existem algumas regras. O número máximo de faltas injustificadas permitidas pela legislação trabalhista ao longo do ano é cinco.

Se o trabalhador faltar mais de cinco vezes sem justificativa, pode perder alguns dias de férias ou, até mesmo, perder o direito a elas (Art. 130 da CLT).

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

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

- 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 juízo;
- 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 (uma vez ao ano);
- Realizar check-up preventivo de câncer.



CONTRATO

QUANTOS DIAS A EMPRESA TEM PARA ASSINAR E DEVOLVER MINHA CARTEIRA DE TRABALHO?

O Artigo 29 da CLT determina que a empresa deve proceder à anotação e devolução da Carteira de Trabalho no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após o recebimento.

Contudo, com a implantação da Carteira de Trabalho Digital, o empregador não retém mais o documento físico. As informações são lançadas diretamente no eSocial, e o trabalhador pode consultá-las imediatamente pelo aplicativo.

A EMPRESA PODE MUDAR MEU LOCAL DE TRABALHO QUANDO POSSUI MAIS DE UMA FILIAL?

Depende do que está descrito no contrato de trabalho. Se houver essa possibilidade em contrato, é responsabilidade da empresa garantir que o trabalhador tenha condições de deslocamento até o local (Cláusula 14º da CCT).

EM QUAL DIA A EMPRESA PRECISA DISPONIBILIZAR O CONTRACHEQUE?

No máximo no quinto dia útil, assim como o pagamento do salário (Cláusula 7º da CCT). É importante que o trabalhador guarde as cópias físicas ou digitais dos contracheques, já que após a demissão algumas empresas retiram o acesso a aplicativos e eles podem ser necessários para consultas futuras.



*Se sua empresa está descumprindo
essa cláusula, procure o **sindicato**.*

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.

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

Não. O seguro desemprego é exclusivo para aqueles que estejam sem vínculos e remuneração. Usufruir dele com algum trabalho ativo é considerado crime de estelionato, mesmo que seu segundo vínculo seja de outra modalidade, como no serviço público, ou que passe a trabalhar como estagiário.

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

No contrato PJ, você é contratado como se fosse uma empresa. Logo, nenhum benefício ou direito trabalhista entra em vigor. Trabalhadores PJ não têm garantia de décimo terceiro salário, férias remuneradas, FGTS, vale transporte, dentre outros direitos garantidos pela CLT e pela CCT.

Algumas profissões não têm previsão legal de contratação fora do modelo CLT. É o caso da Enfermagem, em que a contratação de Técnicos e Auxiliares via CNPJ ou RPA (Recibo de Pagamento Autônomo) é proibida tanto pela Consolidação das Leis Trabalhistas quanto pela Lei da Enfermagem (7.498/86).

O empregador pode ser penalizado com multas, ações judiciais por danos coletivos e impedimento em licitações e contratos públicos. Já o trabalhador, além de sofrer com insegurança profissional e perdas de direitos trabalhistas e previdenciários, pode ser responsabilizado por atividade econômica irregular e ter seu registro no Conselho de Enfermagem suspenso ou encerrado.



SOU OBRIGADO A ASSINAR O AVISO DE DEMISSÃO E MINHA RESCISÃO?

Não, mas a recusa da assinatura não impede a demissão ou a rescisão. Caso o trabalhador não concorde, tem o direito de não assinar. No entanto, a empresa pode formalizar os termos por meio de testemunhas que comprovem que o trabalhador se negou a assinar. Uma alternativa a essa situação é o próprio trabalhador assinar e constar ao lado da assinatura a expressão “não concordo”.



*Se sentir inseguro, o trabalhador pode solicitar que o **sindicato** acompanhe sua homologação*

*Para mais informações,
ligue para (48) 3222-4552*

SOU OBRIGADO A CUMPRIR O AVISO PRÉVIO?

Depende de quem deu o aviso prévio. Se o pedido partiu do trabalhador, este é obrigado a cumprir o aviso prévio. Se o pedido partiu da empresa, esta é quem decide se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado. Caso o trabalhador comprove a existência de um novo emprego durante o aviso prévio, a empresa não pode exigir o cumprimento nem descontar qualquer valor (Cláusula 21ª da CCT).

Ainda, nos casos de demissão por iniciativa de empresa, o aviso prévio, quando trabalhado, terá redução de 7 dias ao final, ou de 2h todos os dias, cabendo ao trabalhador optar por uma dessas modalidades. Caso o trabalhador tenha mais de 5 anos de casa, o aviso é obrigatoriamente indenizado, ou seja, a empresa paga o valor correspondente ao período do aviso junto com as demais verbas rescisórias sem que ele precise trabalhar (Cláusula 20ª da CCT).

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

Sim. Durante o aviso prévio, o contrato de trabalho permanece ativo e os dispositivos que configuram justa causa continuam em vigor.

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

A trabalhadora que descobrir a gravidez durante o aviso prévio pode comunicar a empresa, que deve fazer sua reintegração ao quadro de funcionários. Se a empresa não quiser fazer a reintegração, deve pagar o valor referente à estabilidade na rescisão.

POSSO CANCELAR O PEDIDO DE DEMISSÃO?

Depende. O cancelamento do pedido de demissão durante o aviso prévio pode ser solicitado, mas é a empresa que decide se irá ou não aceitar o retorno do trabalhador.

QUAIS MEUS DIREITOS E DEVERES QUANDO PEÇO DEMISSÃO NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA? E SE A EMPRESA ME DESLIGAR?

As regras mudam conforme o contrato tenha ou não cláusula assecuratória de direito recíproco (a cláusula que permite a rescisão antecipada por qualquer das partes). É mais comum que não haja. Caso não haja e o trabalhador for demitido sem justa causa antes do termo final do contrato de experiência, o trabalhador tem direito ao saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais mais 1/3, depósitos de FGTS (sem saque). 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.

Se a demissão for pedida pelo trabalhador, é ele quem deve arcar com a multa de indenização de 50% do tempo restante, podendo gerar uma rescisão zerada.

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.



Caso não concorde com a demissão por justa causa, o trabalhador pode sempre procurar o **sindicato** para verificar a situação.

APÓS A DEMISSÃO E CUMPRIR O AVISO PRÉVIO, EM QUANTO TEMPO A EMPRESA PRECISA FAZER O PAGAMENTO?

O prazo para pagamento e entrega da documentação é de 10 dias corridos após o último dia do contrato (Art. 477 da CLT). O atraso no pagamento e entrega da documentação resulta em pagamento de multa pela empresa que, se não for paga na rescisão, pode ser cobrada judicialmente.

Por exemplo

*Por exemplo, se o trabalhador foi demitido no **dia 1º**, contam-se **10 dias** a partir do **dia 2**. Assim, a data limite para acerto seria **dia 11**.*

Atenção: O não cumprimento do aviso prévio não antecipa o prazo para pagamento das verbas rescisórias

ATENÇÃO !

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 pelo telefone **(48)3222-4552** e marcar com antecedência. Se nenhum representante do sindicato puder acompanhar, você também pode levar os documentos para conferência após a homologação.

JORNADA

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

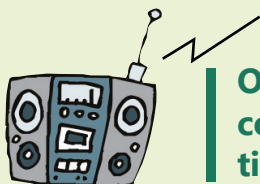
Depende. A Cláusula 10ª da CCT define que o pagamento deve ser em dinheiro, de acordo com a quantidade de horas extras realizadas no mês:

Até 20 horas extras:
Adicional de 50% sobre
o valor da hora normal;

De 21 a 40 horas extras:
Adicional de 75% sobre o
valor da hora normal;

Acima de 41 horas extras: 100%
sobre o valor da hora normal.

Nos casos de horas extras realizadas nos domingos e feriados, o adicional é sempre de 100% conforme previsto na Cláusula 25ª da CCT.



O Ministério Público do Trabalho condena a realização prolongada desse tipo de atividade em locais insalubres.

Em caso de acordo mútuo entre a empresa e o trabalhador, a CLT prevê a realização do banco de horas de maneira que, para quem trabalha em local insalubre, o prazo para compensação das horas seja de no máximo 6 meses. A partir desse período, se não compensadas, é dever do empregador pagar as horas extras.



O trabalhador não é obrigado a assinar aditivos de contrato instituindo banco de horas. Caso você esteja sendo obrigado a realizar banco de horas, denuncie ao sindicato.

TENHO DIREITO A INTERVALO DE UMA HORA PARA ALMOÇO?

Depende da sua jornada de trabalho. Para quem trabalha em regime de plantão (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 previsto no Artigo 71 da CLT. Para estas jornadas, pode ser feito acordo, desde com a concordância dos trabalhadores, prevendo intervalo diferenciado em alguns casos.

Para jornadas 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. A redução só é permitida com concordância expressa do trabalhador por meio de Convenção ou Acordo Coletivo.

A EMPRESA PODE ME MUDAR DE HORÁRIO (TURNOS 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 é ilegal e nula. Mas se o contrato de trabalho prever tais mudanças, ou se não especificar qual é o setor/turno/horário de trabalho fixo do trabalhador, a alteração é possível. Nesses casos, a empresa deve fazer a comunicação previamente, em tempo hábil para que o trabalhador se organize para cumprir os novos horários.

Ainda que exista previsão legal no contrato, já existem precedentes no judiciário que garantem a não alteração do turno em caso de prejuízo pessoal para a rotina do trabalhador (Art. 468 da CLT).





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 o RH por escrito (e-mail, ofício, comunicação interna).



*Se não houver resposta ou estiver em dúvida, entre em contato com o **sindicato!***



BENEFÍCIOS

TENHO DIREITO A UM LOCAL DE DESCANSO NA EMPRESA?

Em Santa Catarina, temos desde 2018 a Lei 17.617, que garante o direito a espaço de descanso amplo, arejado, com condições sanitárias adequadas e compatível com a quantidade de trabalhadores da empresa. Os trabalhadores da Enfermagem contam ainda com a Lei 14.602/2023, que torna obrigatório o espaço de descanso digno para esses profissionais.

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 aos órgãos de vigilância e fiscalização sanitárias.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE VALE ALIMENTAÇÃO E 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.

TENHO DIREITO A RECEBER VALE ALIMENTAÇÃO? E REFEIÇÃO?

Infelizmente, não há previsão legal de concessão desse tipo de vale nem na CLT nem na CCT. É uma pauta que os patrões se recusam a negociar e precisa de ampla mobilização para ser conquistada.

Apesar disso, temos outras conquistas em relação à alimentação na Convenção Coletiva da Grande Florianópolis. A Cláusula 13ª garante que as empresas forneçam refeições gratuitas a empregados plantonistas noturnos e que essa refeição precisa satisfazer as necessidades alimentares dos empregados. Portanto, as empresas não podem substituir a refeição por biscoitos e café, por exemplo.

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 é considerada ilegal.



QUANTO DO MEU VALE TRANSPORTE PODE SER DESCONTADO EM FOLHA? E SE NÃO UTILIZAR TODO O VALE, PRECISO DEVOLVER?

A concessão do vale transporte é obrigatória e seu desconto mensal em folha não pode passar dos 6% do salário base do trabalhador. O vale deve ser utilizado exclusivamente para deslocamento residência-trabalho e vice-versa. 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 CLT que possuem filhos de até 14 anos com algum tipo de deficiência. O valor do salário família é atualizado anualmente. Em 2025, era de R\$65 para trabalhadores com remuneração mensal de até R\$1.906,04.



Na CCT 2021/2022, o SindSaúde/SC conseguiu estabelecer uma grande conquista para as trabalhadoras que possuem filhos menores de dois anos de idade: o Auxílio Creche. A Cláusula 15ª prevê que estabelecimentos com trinta ou mais empregados devem um auxílio no valor de 10% do salário base da categoria desde o retorno da trabalhadora da licença maternidade até a data em que o filho completar 2 anos de idade. O auxílio é concedido mediante apresentação da nota fiscal dos serviços de creche ou cuidador, que deve ser entregue ao empregador sempre até o dia 15 do mês anterior ao pagamento.



SALÁRIO

COMO SEI SE TENHO DIREITO A RECEBER INSALUBRIDADE?

O grau de insalubridade é definido pelo Laudo Técnico das Condições do Ambiente do 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.

Para profissionais de saúde, a insalubridade pode ser de grau zero, grau médio (20%) ou grau máximo (40%). 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 apresentado laudo atualizado sobre as condições no seu setor e unidade. 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 dentro do prazo (15 dias antes do fim do período aquisitivo).





LICENÇAS E AFASTAMENTOS

A EMPRESA TEM A OBRIGAÇÃO DE AFASTAR TRABALHADORAS GESTANTES DO SETOR INSALUBRE?

Sim. Conforme estabelecido pelo Artigo 394-A da CLT, pessoas gestantes devem ser afastadas das atividades insalubres em qualquer grau e sem prejuízo de sua remuneração ou do adicional de insalubridade, independente de atestado médico. As empresas que possuem locais seguros e salubres devem transferir a trabalhadora para este setor. Já as que não possuem, devem afastar a trabalhadora, mantendo o salário integral.

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? PORQUE ALGUMAS TÊM DIREITO A 120 DIAS E OUTRAS A 180 DIAS?

Para iniciativa privada, a regra geral de afastamento para licença maternidade é de 120 dias. A possibilidade de que a licença seja prorrogada por mais 60 dias, chegando aos 180 dias, ocorre quando a empresa é cadastrada no “Programa Empresa Cidadã”, programa regulamentado em 2009 por decreto federal. Nestes casos, 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 recomendação médica é a de que deve ocorrer amamentação exclusiva do leite materno durante os primeiros seis meses do desenvolvimento do bebê. Mesmo que a trabalhadora retorne após 120 dias, o Artigo 396 da CLT prevê que a empresa deve conceder dois intervalos especiais de meia hora cada um para amamentação até que a criança complete seis meses (180 dias).

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

QUANDO ENTRO EM LICENÇA MATERNIDADE, O QUE É CONSIDERADO PARA MÉDIA SALARIAL ? (INSALUBRIDADE, ADICIONAL NOTURNO, ETC)?

O salário-maternidade é calculado com base na remuneração integral, ou seja, todos os valores de natureza salarial recebidos pela trabalhadora. Ou seja, se um valor integra o salário para fins trabalhistas, ele entra na base para o salário-maternidade.

SOFRI UM ACIDENTE DE TRABALHO. COMO DEVO PROCEDER? TENHO ESTABILIDADE APÓS O RETORNO?

Caso sofra um acidente de trabalho, seja doença do trabalho ou acidente típico, é importante exigir o registro da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). A CAT deve ser feita pela própria empresa, mesmo que não seja necessário afastamento do trabalho.

A CAT é um 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, o trabalhador tem direito a estabilidade de 12 meses no emprego após a alta previdenciária.

Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho revisou o entendimento e decidiu que se, após a dispensa, for comprovado que a enfermidade decorreu ou foi agravada pelas atividades laborais, independentemente de afastamento oficial ou benefício previdenciário, o trabalhador tem direito a estabilidade provisória de 12 meses.



Caso a empresa negue a realização do CAT, o trabalhador pode procurar o sindicato para que faça o registro.

QUAL O PRAZO TENHO PARA ENTREGA DE ATESTADO À EMPRESA?

A Cláusula 39ª da CCT prevê duas possibilidades: A primeira é a entrega diretamente do atestado físico, que precisa ser feita até 72h após o início do afastamento. A segunda é a entrega de forma digital, que pode ser feita no prazo de até 24h após o afastamento com entrega física até cinco dias após.

Exemplo:

Se você ficou doente e pegou atestado no dia 1º, tem duas opções:

- 1** Entregar o atestado fisicamente à empresa até o dia 3;
- 2** Enviar o atestado digitalmente para a empresa em 24h e, após isso, fisicamente até o dia 5.

Lembre-se:

O atestado médico não precisa ter CID para ser válido. O médico não é obrigado a incluir o código da doença sem a autorização do paciente, em respeito ao sigilo médico.

TENHO DIREITO A ACOMPANHAR MEUS FILHOS EM CONSULTAS MÉDICAS?

O Artigo 473 da CLT prevê que o trabalhador tem o direito de se ausentar apenas uma vez ao ano para acompanhar o filho de até seis anos de idade em consultas médicas. Para além deste um dia, é necessário tentar um diálogo prévio com a empresa para negociar as horas em que estará em consulta.



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

A Cláusula 28ª da nossa CCT prevê abono de faltas sem prejuízo ao salário para realização e deslocamento até o local de exames, desde que sejam realizados em estabelecimentos de ensino oficial e mediante comunicação prévia de 72h antes, bem como comprovação posterior em até 72h. O Artigo 473 da CLT prevê também a liberação para realização de exames vestibulares no dia da prova em período integral.

TENHO DIREITO A LIBERAÇÃO PARA CUMPRIR HORAS DE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO?

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

TENHO DIREITO A PEDIR LIBERAÇÃO PARA PRESTAR CONCURSOS PÚBLICOS?

Não há previsão legal de abono de faltas para realização de provas de concurso público. 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?

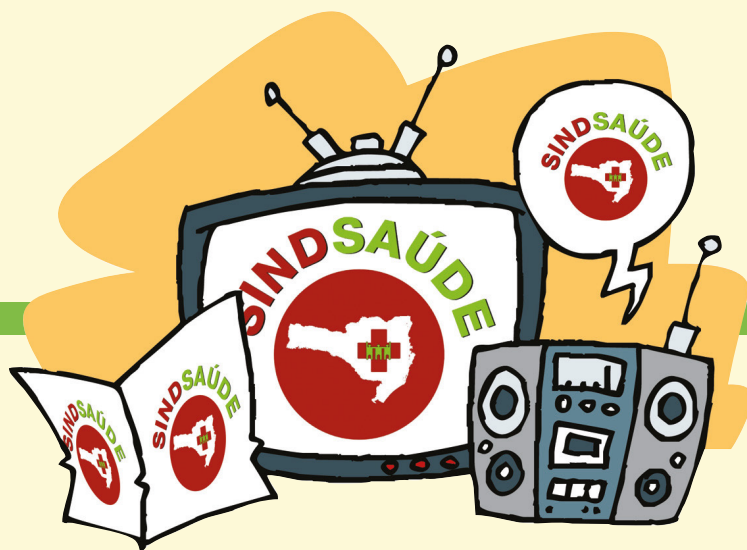
Quando há mais de 15 dias de afastamento do trabalho. Nestes casos, os primeiros 15 dias de afastamento devem ser pagos normalmente pela empresa e, a partir do 16º dia, o pagamento passa a ser responsabilidade do INSS. Isso também vale para a soma de atestados gerados para um mesmo problema de saúde dentro de um período de 60 dias. É importante observar que o CID dos atestados não precisa ser necessariamente o mesmo, apenas ter a mesma origem (mesma causa, por exemplo).

QUANTO TEMPO DEMORA EM RECEBER O SALÁRIO PELO INSS?

Após a concessão do benefício, que pode ser analisado em até 45 dias, o prazo legal para o INSS realizar o pagamento é de até 30 dias. Caso não haja a análise no prazo estabelecido, é possível buscar o judiciário.

QUAIS OS PROCEDIMENTOS PARA DAR ENTRADA NO SEGURO DESEMPREGO?

O trabalhador pode solicitar o seguro desemprego através do aplicativo da Carteira de Trabalho Digital. Concluída a solicitação, é possível 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.



Para solicitação, é necessária apresentação dos dados do trabalhador e do requerimento do seguro fornecido pelo empregador no ato da rescisão. Em caso de dúvida ou problema com o seguro, o trabalhador pode se dirigir a um SINE ou Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

QUAIS SÃO AS POSSIBILIDADES DE SAQUE DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)?

Existem dois tipos: o saque-rescisão e o saque-aniversário. No saque-rescisão, o trabalhador tem direito ao saque integral do FGTS, incluindo a multa rescisória, quando devida, quando demitido sem justa causa. Já no saque-aniversário, o trabalhador opta por sacar parte do seu saldo de FGTS anualmente no mês de seu aniversário. Caso opte pelo saque-aniversário, o trabalhador demitido pode sacar apenas o valor referente à multa rescisória, não o valor integral da conta, salvo em outras hipóteses de saque previstas na lei, como aposentadoria, doença grave e moradia.



***Na dúvida, procure
o sindicato!***

Seus **direitos** também precisam de **cuidados!**

Participe das atividades e filie-se ao SindSaúde/SC.

A filiação corresponde a 1% do seu salário base, financia a luta pelos nossos direitos e ajuda a garantir os **serviços gratuitos do sindicato, como:**

Atendimento jurídico

Organização de mobilizações

Produção de materiais

Representação nas negociações

Suporte em homologações

Revisão de rescisões



sindsaude.com.br/filie-se

Siga-nos nas redes sociais



sindsaudesc



sindsaudesc



sindsaudesc.com.br



I Filiado à
INTER SINDICAL
Central da Classe Trabalhadora

SindSaúde/SC

Rua Frei Evaristo, 77
Centro - Florianópolis

[48] 3222-4552

secretaria@sindsaudesc.com.br

2026