



Filiado à
INTER SINDICAL
Central da Classe Trabalhadora

A SIRENE

INFORMATIVO DOS TRABALHADORES DA SAÚDE PRIVADA DA GRANDE FLORIANÓPOLIS

Nº 1 | OUTUBRO DE 2026

@sindsaudesc

sindsaudesc.com.br

f sindsaudesc

PRÉ-PAUTA - DATA-BASE 2026

Está na hora de valorizar os trabalhadores e trabalhadoras!

Neste jornal, apresentamos a proposta para a nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos trabalhadores e trabalhadoras da rede privada de saúde da Grande Florianópolis, cuja data-base é **1º de novembro de 2026** e a vigência será até **31 de outubro de 2027**.

A pré-proposta foi aprovada pela direção do SindSaúde/SC e será apresentada nas **assembleias** convocadas pelo sindicato para que a categoria debata sobre o texto e, posteriormente, façamos a entrega à patronal. A CCT está organizada em três eixos: cláusulas financeiras, sociais e sindicais. As principais propostas serão detalhadas nas matérias deste jornal e no encarte, que traz a redação das principais cláusulas.

O SindSaúde/SC entende que essas pautas são os principais anseios dos trabalhadores. Incluímos ou modificamos **mais de 20 cláusulas**, muitas delas relacionadas a direitos básicos que a patronal vem negando constantemente e que sequer resultariam em custos financeiros para as empresas.

Há anos, a patronal se recusa a avançar na negociação de novos direitos e insiste em manter condições que não respondem às necessidades de quem vive, diariamente, a realidade do trabalho na saúde privada.

No conjunto, nossas pautas expressam um grito de respeito: respeito ao direito de apresentar atestado, às regras da insalubridade, ao direito ao transporte e à alimentação, ao descanso, à gestante trabalhadora, ao pagamento das horas extras, ao cumprimento dos pisos salariais previstos, entre tantos outros direitos.

Sim! A patronal precisa respeitar os trabalhadores e trabalhadoras da rede privada de saúde. E a nova CCT tem justamente esse objetivo: não abriremos mão dos direitos trabalhistas! Não aceitaremos meses e meses de enrolação para negociar. Não aceitaremos redações ambíguas que possam ser utilizadas contra os trabalhadores.

Na negociação do aditivo de reajuste de 2025/2026, mediada pelo Tribunal Regional do Trabalho, a patronal assumiu compromisso com o sindicato de que a Convenção Coletiva de 2026/27 deverá



ser aprovada ainda no final de novembro deste ano. Também acordou que irá padronizar o Piso da Enfermagem, hoje pago de forma diferente por algumas empresas. Vamos cobrar o compromisso firmado e registrado no TRT!

Sabemos que a luta é árdua. O assédio e a perseguição existem justamente para nos desorganizar, afastar os trabalhadores das assembleias e impedir que sejamos construtores das nossas próprias pautas. Mas não podemos nos esquecer de que um dia Davi venceu Goliás. E esse dia está por vir! Só depende de nós e da unidade entre sindicato e trabalhadores.

O SindSaúde/SC fará todos os esforços para que a próxima CCT seja fruto da participação da ampla maioria da categoria. Queremos que nossas propostas cheguem aos corredores das clínicas e dos hospitais, que o reajuste e as pautas sociais sejam assuntos presentes entre os colegas nos momentos de descanso, nas refeições e nas idas e vindas do trabalho, até que a CCT seja aprovada.

PRINCIPAIS PAUTAS



- Reajuste salarial com ganho real
- Padronização dos pisos da categoria
- Recebimento de atestados médicos
- Adicional de insalubridade
- Vale transporte e combustível
- Vale alimentação
- Prêmio assiduidade
- Troca de plantões
- Auxílio creche

A HORA É DE MOBILIZAÇÃO!

Fique atento às nossas redes sociais e aos murais para acompanhar o calendário de mobilizações, reuniões e assembleias.

A seguir, entenda como está nossa pré-proposta de CCT e ajude a construí-la.

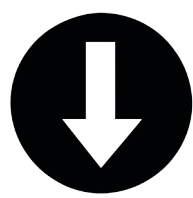


ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES DA SAÚDE PRIVADA DA GRANDE FLORIANÓPOLIS

PAUTA: NOVA CONVENÇÃO COLETIVA

5 DE NOVEMBRO | QUINTA-FEIRA | 19H

NO AUDITÓRIO DO SINDSAÚDE/SC
Rua Frei Evaristo, 77 - Centro, Florianópolis



SUA LUTA POR MAIS DIREITOS COMEÇA AQUI!

Esta é a primeira edição do jornal A Sirene, dos trabalhadores e trabalhadoras da saúde privada da Grande Florianópolis.

Neste número, apresentamos a pré-pauta da nova Convenção Coletiva de Trabalho da categoria. A proposta é explicar, de forma simples e direta, **como foram as negociações dos últimos anos, quais direitos estão em disputa e o que está sendo proposto para este ano.**

Nas próximas páginas, você vai conhecer essa trajetória e entender as principais reivindicações desta campanha. Cada proposta foi construída pela diretoria do SindSaúde/SC a partir das principais demandas e dificuldades trazidas pelos trabalhadores ao sindicato.

No encarte interno, você também encontra o texto integral das principais propostas de inclusão e alteração da nova CCT.



O CONTEÚDO DESSE MATERIAL É UMA PRÉ-PROPOSTA, QUE SERÁ DEBATIDA E APROVADA NAS ASSEMBLEIAS DA CATEGORIA ANTES DE SER LEVADA PARA AS NEGOCIAÇÕES.

Leia, compartilhe com seus colegas e participe dessa campanha!



VOCÊ SABIA?

DATA-BASE E DISSÍDIO SÃO COISAS DIFERENTES!

A data-base é uma conquista da CLT que garantiu a fixação de uma **data de referência para a negociação** e a renovação das condições salariais da categoria. Na saúde da Grande Florianópolis, **nossa data-base é 1º de novembro**, quando são negociados os salários e demais condições de trabalho que passam a valer para o novo período.

A data-base, porém, **não garante automaticamente** um reajuste: o percentual precisa ser negociado entre trabalhadores e patronal ou, em determinadas situações, definido pela Justiça do Trabalho.

O **dissídio** ocorre quando não há acordo na negociação coletiva e o conflito é levado à Justiça do Trabalho para que ela possa decidir as condições econômicas. Para o ajuizamento, a Constituição prevê que todas as partes têm que concordar em abrir mão da negociação.

A patronal sempre se recusa ir para dissídio. Não havendo acordo e nem dissídio, não haveria reajuste no ano. Por isso, o sindicato sempre aciona a **mediação da justiça do trabalho** que também não é dissídio.

Na mediação, a Justiça do Trabalho tenta **ajudar a construir um acordo**. O mediador conduz o diálogo, mas quem negocia e decide são os sindicatos. Se houver acordo entre as partes, ele é firmado.

CLÁUSULAS FINANCEIRAS

Em relação aos salários, propomos duas mudanças principais:

1ª) Reposição da inflação + aumento real;

2ª) Padronização dos pisos existentes em nossa CCT.

Em relação ao **reajuste**, ele deverá ser **aplicado igualmente a todas as faixas salariais**. Além do **INPC acumulado** dos últimos 12 meses, que recompõe a inflação do período, propomos um **aumento real de 4%**.

O índice do INPC referente à nossa data-base só será divulgado em novembro. Por isso, o percentual final do reajuste será definido posteriormente.

Quanto aos pisos salariais, a CCT estabelece três situações:

1) O piso da categoria, também chamado de salário normativo;

2) O Piso Nacional da Enfermagem (PNE);

3) Os salários em geral, para quem não recebe nenhum dos dois pisos.

Verifique em qual dos três você se enquadra e leia com atenção as informações abaixo para saber sobre sua situação.

1 SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo, ou **piso da categoria**, é pago aos trabalhadores que exercem funções como higienização, copa, cozinha, serviços gerais e outras atividades que, em algumas empresas, também são enquadradas nesse piso. Estão incluídos, por exemplo, alguns trabalhadores da segurança e da recepção.

O valor atual do piso é de R\$2.106,00. Esse é o salário mínimo previsto em nossa convenção para **jornadas de 44 horas semanais**. Nenhum trabalhador da saúde protegido pela CCT poderá receber menos que esse valor, salvo casos em que a jornada semanal for menor do que 44h.

Além do salário normativo, existe o **Piso Regional de Santa Catarina**, que tem data-base em janeiro. Quando o piso previsto na CCT fica abaixo do piso regional, o valor estadual passa a prevalecer como salário mínimo da categoria.

Até 2023, o piso previsto na CCT era superior ao Piso Regional. Naquela época, inclusive, havia diferença entre o piso dos trabalhadores em geral e o dos trabalhadores da limpeza e copa.

A partir de 2024, porém, o Piso Regional passou a ser superior aos previstos na CCT, fazendo com que os valores fossem unificados durante o ano.

REAJUSTE FICTÍCIO E PERDAS SALARIAIS

Na data-base de 2024, a patronal impôs uma regra fictícia para manter os pisos diferenciados nos meses que antecedem o novo Piso Regional. Essa regra é fictícia porque, como vimos, a partir de janeiro de 2024 o Piso Regional passou a ser também o salário normativo.

PARA ENTENDER A ARMADILHA...

Em novembro de 2023, um trabalhador da higienização recebia R\$1.794,74, enquanto um trabalhador da recepção recebia R\$1.842,38. Em janeiro de 2024, porém, ambos passaram a receber R\$1.844,40, porque esse virou o valor do Piso Regional de Santa Catarina.

Na data-base de novembro de 2024, a patronal determinou que o reajuste de 4,60% não incidisse sobre o piso que vinha sendo pago até outubro de 2024, de R\$1.844,40. Em vez disso, aplicou o reajuste sobre os pisos diferenciados de novembro de 2023, que já não eram os valores efetivamente praticados.

Na prática, essa regra serve para reduzir o reajuste recebido pelos trabalhadores nos meses de novembro, dezembro e no 13º salário, já que, em janeiro do ano seguinte, a patronal é obrigada a cumprir o Piso Regional.

O piso de 2023, de R\$1.794,74, já não existia mais em janeiro de 2024. Ainda assim, foi sobre ele que incidiu o reajuste de 4,60% de novembro de 2024. Com isso, o piso passou para R\$1.877,29. O correto seria aplicar o reajuste sobre o piso efetivamente recebido pelo trabalhador, de R\$1.844,40, elevando o salário para R\$1.929,24.

Em janeiro de 2025, aconteceu novamente: o governo elevou o Piso Regional para R\$1.978,00, e o piso de R\$1.877,29 deixou de ser o valor efetivamente pago. Mesmo assim, pela regra atual, em novembro de 2025 o reajuste de 4,49% não incidiu sobre o piso real pago desde janeiro, mas sobre aquele piso de novembro de 2024.

Assim, em novembro de 2025, o salário do trabalhador foi para R\$1.961,59, quando deveria ter

chegado a R\$2.066,81. Ou seja, **mais de R\$100 a menos no salário-base.**

De grão em grão, a diferença vai aumentando. **Só para esse trabalhador, a patronal deixou de pagar, no salário-base, mais de R\$150 em 2024 e mais de R\$300 em 2025, sem contar outras verbas que têm o salário-base como referência.**



NOSSA COBRANÇA:

CHEGA DE DIVISÃO NOS SALÁRIOS! REAJUSTE REAL: INPC + 4%

A regra precisa ser simples: todos os trabalhadores que recebem o piso normativo recebem hoje R\$2.106,00.

Então, é sobre esse valor que deverá incidir o reajuste a partir de novembro de 2026: INPC + 4% de aumento real.

Assim, todos partem da mesma base e recebem o mesmo reajuste, sem diferenciações artificiais que reduzam o valor recebido pelos trabalhadores.

Se, em janeiro de 2027, o governo estabelecer um Piso Regional maior, nossa convenção deverá acompanhar o novo valor. Esse novo piso também deverá ser a base para a negociação do reajuste de 2027/2028.

Vamos abrir um novo ciclo: mais justo, transparente e que valorize de verdade o trabalhador!

2 PISO DA ENFERMAGEM (PNE)

A Lei 14.434/2022, que instituiu o PNE para Enfermeiros, Técnicos, Auxiliares e Parteiras, deixou algumas lacunas que refletem na nossa convenção coletiva:

1º) **Não obrigou o reajuste automático**, deixando a correção inflacionária para as convenções coletivas negociadas pelos sindicatos;

2º) O PNE das **instituições filantrópicas e com mais de 60% de leitos do SUS** ficou definido com uma regra de transição, válida até 2027. Foi estabelecido um **modelo de assistência financeira** complementar em que as empresas continuariam a pagar os mesmos salários e o governo federal repassaria o complemento do piso.

3º) Os reajustes nas filantrópicas só incidiriam sobre os salários-base pagos pelas empresas. Tal regra, na prática, congelou o PNE neste setor. **Ano que vem, termina o período de transição e não existe, até o momento, previsão de mais repasses do governo.** Ou seja: as empresas deverão pagar integralmente o PNE dos trabalhadores e o valor do reajuste deverá incidir integralmente no piso.

Portanto, para o PNE das filantrópicas, no próximo ano poderemos estabelecer um acordo global para o piso. Neste ano, a proposta de INPC + 4% de aumento real ainda incidirá sobre os salários pagos pelas próprias empresas.

PNE DO SETOR PRIVADO

No setor privado em geral, a Lei estabeleceu os seguintes pisos: R\$4.750,00 para Enfermeiros, R\$3.325,00 para Técnicos de Enfermagem e R\$2.375,00 para auxiliares e Parteiras.

Na convenção da nossa região, com data-base em novembro de 2023, depois de sete meses de negociação e diante da recusa da patronal em pagar o piso integral, ficou estabelecido um escalonamento até atingir os valores da Lei.

Parte do reajuste foi aplicada em novembro de 2023, outra em maio de 2024 e, somente em novembro de 2024, chegamos ao valor integral do piso estabelecido pela legislação.

Essa regra impôs **um ano de atraso nos reajustes do PNE** e abriu um ciclo vicioso. Na data-base de novembro de 2024, ficou estabelecido que o reajuste do piso seria concedido somente em novembro de 2025, já na data-base seguinte.

A patronal queria repetir a mesma lógica no reajuste referente à data-base de 2025/2026. Desta vez, porém, **o SindSaúde/SC conseguiu que o reajuste fosse aplicado em agosto de 2026**, e não em novembro, mês em que deverá ser discutido o próximo reajuste.

Portanto, conseguimos, enfim, abrir caminho para romper de vez esse ciclo de atrasos e estabelecer, na nova CCT 2026/2027, o reajuste do PNE na data-base correta, **1º de novembro de 2026**.

PACOTE DE MALDADES

A insistência da patronal em recusar ou atrasar o pagamento do reajuste do Piso da Enfermagem, apesar da importante conquista obtida na última convenção, deixou cicatrizes que estão desvirtuando a lógica do piso.

Os atrasos nas negociações permitiram que a patronal acionasse seu **“pacote de maldades”**:

Como nossa data-base é novembro de cada ano e as negociações só eram concluídas na metade do ano seguinte, algumas empresas, ao aplicar o reajuste finalmente negociado, estendiam o novo valor somente aos trabalhadores que já estavam contratados no período de referência da negociação, ou seja, até 31 de outubro.

A questão é grave e demonstra o **cinismo amplo, geral e irrestrito de algumas empresas**. Diga-se algumas, pois não são todas que adotaram essa insanidade. Entre as empresas que aplicaram essa lógica, estão principalmente aquelas que dominam o sindicato patronal, como o Grupo Care (Baía Sul e Caridade), a Clínica São Lucas e o SOS Córdio.

Para determinar o piso normativo (como explicado na matéria anterior, “salário normativo”), a patronal usa como base para o reajuste um salário que já não existe, de um ano atrás, e não o salário real que o trabalhador recebe em outubro, mês imediatamente anterior à data-base. Mas, para estabelecer o reajuste do PNE, que vem sendo aplicado com atraso, a referência utilizada passa a ser justamente aquela que a patronal se recusa a considerar para o piso normativo: os salários de outubro.

Ou seja, a patronal **exclui do reajuste todos os trabalhadores contratados após 31 de outubro**, estabelecendo uma diferenciação entre trabalhadores que exercem a mesma função e deveriam estar submetidos ao mesmo piso.

Piso é piso, deve valer para todos!

Se um trabalhador da enfermagem é contratado depois do reajuste, a partir de 1º de novembro, ele deve receber o salário já reajustado correspondente à sua função. Não pode receber menos que outro trabalhador que exerce a mesma função simplesmente porque foi contratado em uma data diferente.

As empresas que adotaram a lógica explicada acima quebraram a regra do piso e da isonomia salarial. **Piso existe para estabelecer uma remuneração mínima igual para todos os trabalhadores da mesma função, independentemente da data em que foram contratados.**

O efeito foi uma verdadeira cascata. Temos empresas aplicando (acreditem!) até três pisos salariais diferentes para trabalhadores que exercem a mesma função.

EFEITO CASCATA

Temos empresas aplicando até três pisos salariais diferentes para trabalhadores que exercem a mesma função. É urgente barrar essa insanidade. Caso contrário, teremos, com o passar dos anos, uma multiplicação de pisos.

Para os trabalhadores contratados **a partir de novembro de 2025**, que terão seu primeiro reajuste na nova CCT 2026/2027, muitas empresas aplicam, ainda, os valores do piso estabelecido pela Lei em 2023:

Enfermeiros	R\$ 4.750,00
Técnicos de Enfermagem	R\$ 3.325,00
Auxiliares e Parteiras	R\$ 2.375,00

Para os trabalhadores contratados **entre novembro de 2024 e 31 de outubro de 2025**, que tiveram reajuste de 4,49% em agosto de 2026, conforme a CCT 2024/2025, temos os seguintes pisos:

Enfermeiros	R\$ 4.963,27
Técnicos de Enfermagem	R\$ 3.474,30
Auxiliares e Parteiras	R\$ 2.481,64

Já os trabalhadores contratados **até 31 de outubro de 2023**, que receberam os reajustes de **4,60% (CCT 2024/2025) e 3% em agosto de 2025 (CCT 2025/2026)**, os pisos estão no seguinte valor:

Enfermeiros	R\$ 5.117,55
Técnicos de Enfermagem	R\$ 3.582,29
Auxiliares e Parteiras	R\$ 2.558,78

Precisamos restabelecer a regra do piso!

Se não for estabelecido um mesmo piso salarial para todos, ao longo dos anos teremos cada vez mais salários diferentes. Nossa proposta é unificar o piso a partir da maior faixa salarial, apresentada na última tabela acima, que já é paga pelas empresas para parte da categoria.



NOSSA COBRANÇA:
REAJUSTE REAL E PISO UNIFICADO
PELO SEU VALOR MAIOR PARA TODOS!

ENFERMEIROS:
R\$5.117,55 + INPC + 4%
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM:
R\$3.582,29 + INPC + 4%
AUXILIARES E PARTEIRAS
R\$2.558,78 + INPC + 4%

3 TRABALHADORES EM GERAL

Para os trabalhadores em geral (que não recebem nem o piso normativo nem o Piso da Enfermagem), a proposta é de reajuste geral para todos:

INPC + 4% DE AUMENTO REAL

Assim como acontece com o Piso da Enfermagem, a patronal vem praticando **discriminação salarial** com os trabalhadores em geral, aproveitando-se dos atrasos na aprovação da Convenção Coletiva. Muitas empresas aplicam o reajuste com **efeitos retroativos a 1º de novembro**, mas, quando finalmente pagam os valores reajustados, com seis ou sete meses de atraso, excluem os trabalhadores contratados após a data-base, ou seja, a partir de novembro.

A **cláusula 16ª da atual CCT** veda tal prática e nosso setor jurídico está avaliando acionar a justiça para garantir seu cumprimento. Diz a regra:

“Não poderá o empregado mais novo na empresa receber remuneração inferior ao do mais antigo na mesma função, salvo vantagens de natureza pessoal”.

A partir da nova CCT, a luta é para que a patronal cumpra igualmente todas as regras para todos os trabalhadores!

CLÁUSULAS SOCIAIS

Estamos propondo a inclusão e mudança de redação de **mais de 20 cláusulas**. Abaixo, apresentamos uma síntese das principais propostas e orientamos a leitura atenta do encarte, que contém o texto da pré-proposta para a nova CCT na íntegra.

Muitas dessas pautas já fazem parte de **acordos firmados entre o SindSaúde/SC e empresas que optam por negociar diretamente**, sem a representação do sindicato patronal. Outras já são praticadas por sindicatos de trabalhadores da saúde de diferentes regiões de Santa Catarina, onde a patronal também negocia. Portanto, **essas propostas já fazem parte da realidade de muitos trabalhadores, o que demonstra que são plenamente possíveis de serem incorporadas à nossa nova Convenção Coletiva**.

Tudo dependerá da nossa mobilização.

Nas reuniões e assembleias, os trabalhadores poderão sugerir alterações e inclusão de novas demandas. Por isso, é fundamental a participação da ampla maioria da categoria, para que a CCT seja efetivamente representativa dos anseios e das necessidades da base.

Em muitas dessas pautas, já temos garantias previstas na CCT, mas a patronal vem constantemente desrespeitando-as, como o direito ao atestado, o pagamento em dobro nos feriados, a estabilidade após as férias, dentre outras. Vejamos os principais eixos:

VALE ALIMENTAÇÃO

Na atual CCT, temos garantia de alimentação gratuita apenas para os plantonistas do período noturno. Em diversas outras localidades, o auxílio-alimentação é estendido a todos os plantonistas, independentemente do turno.

Nossa proposta é substituir a janta gratuita por vale alimentação para todos os trabalhadores, além de garantir dois lanches durante a jornada para aqueles que trabalham mais de seis horas por dia.



NOSSA PROPOSTA

Vale alimentação no valor de R\$561,00, com coparticipação do trabalhador de R\$21,00 descontados em folha.

VALE TRANSPORTE E COMBUSTÍVEL

O vale-transporte (VT) é uma opção do trabalhador, mediante desconto de até 6% do salário-base. Propomos a redução progressiva dessa coparticipação em 1% a cada ano trabalhado, limitando o desconto a 3% do salário-base para trabalhadores com mais de três anos na empresa.



NOSSA PROPOSTA

Para os trabalhadores que optarem, que o vale transporte possa ser substituído por vale combustível, no mesmo valor do VT e seguindo as mesmas condições de redução progressiva da coparticipação.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Grande parte das empresas vem descumprindo as regras referentes ao pagamento do adicional de insalubridade (Art. 192 da CLT e NR-15). Atualmente não há regramento na CCT.



NOSSA PROPOSTA

Explicitar a Lei na CCT, pois o adicional de 20% ou 40% deve ser pago sobre o salário mínimo regional (atual salário normativo), não sobre o mínimo nacional.

Reforçar e garantir o acesso dos trabalhadores e do sindicato ao laudo técnico que dispõe sobre a insalubridade em cada local de trabalho, o LTCAT. As empresas que descumprirem as regras deverão ser responsabilizadas, inclusive judicialmente.

ATESTADOS MÉDICOS

Algumas empresas, em especial o Grupo CARE (Baía Sul, Caridade e Santa Helena), estão condicionando a aceitação dos atestados médicos aos seus serviços de Saúde do Trabalho e/ou ao plano de saúde da empresa. Existem dois erros gravíssimos nessa prática:

1º) A escolha do médico é uma decisão do trabalhador! Ele pode ir ao médico da empresa, na UPA ou em qualquer outro médico, e o profissional que lhe atender tem a responsabilidade pela saúde deste trabalhador.

2º) O direito da empresa validar o atestado não pode ser confundido nem com imposição de médico, nem com a desautorização do médico do trabalhador. A validação é somente para fins de dados sobre a saúde do trabalhador.

Outro ponto importante: o prazo para entrega do atestado já está previsto na CCT:

O documento pode ser entregue fisicamente ao Departamento Pessoal em até 72 horas após o afastamento. Também é permitido o envio digital em até 24 horas, com posterior entrega física, conforme as regras da convenção atual.



A possibilidade de envio digital é uma opção do trabalhador, e não uma exigência que possa ser imposta pela empresa!

Caso a empresa possua SESMT, a proposta é garantir que eventual procedimento de validação observe essas mesmas condições, sem desrespeitar o atendimento realizado pelo profissional escolhido pelo trabalhador.

TROCA DE PLANTÕES

Assim como acontece com os atestados médicos, muitas empresas vêm desvirtuando a regra da CCT em relação às trocas de plantão.

O texto permite até quatro trocas mensais por trabalhador.

A redação diz “até 4” pois a escolha é do trabalhador em solicitar até quatro por mês. A anuência da chefia deve servir apenas para garantir que a troca seja comunicada e que o setor tenha conhecimento da alteração da escala, e não para transformar um direito previsto na CCT em uma autorização arbitrária.

OUTRAS PROPOSTAS



Plano de saúde

Seguro de vida

Folga de aniversário

Prêmio por assiduidade mensal

Estabilidade de um ano para a mãe lactante

Abono de atestado para acompanhar dependentes

Folga para formatura do trabalhador estudante

Auxílio-creche por dependente de até seis anos

Direito a eleição de delegados sindicais de base

FILIE-SE AO SINDSAÚDE/SC E AJUDE A FINANCIAR A LUTA PELOS SEUS DIREITOS!

Acesse sindsaudesc.com.br/filie-se ou escaneie o QR code



VOCÊ SABIA?

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL É DIFERENTE DE FILIAÇÃO AO SINDICATO!

Todos os anos alguns trabalhadores procuram o sindicato para fazer oposição sindical dizendo que, no momento, não querem se filiar. Na verdade, a contribuição anual não filia ninguém ao sindicato.

A **contribuição assistencial** é destinada ao custeio das negociações coletivas e, conforme a CCT da categoria, corresponde a 1% do salário-base, descontado apenas uma vez por ano após a aprovação do reajuste. Ela é facultativa e, não havendo reajuste, não haverá contribuição sindical. Apesar de todas as dificuldades e atrasos, todos os anos temos conquistado o reajuste e por isso é dado o direito à oposição também.

Já a **filiação** é um desconto mensal, também 1% do salário-base. Com a filiação, o trabalhador passa a contar com a representação e os serviços oferecidos pelo sindicato, como a assistência jurídica gratuita e representação no local de trabalho. **O trabalhador filiado não paga a contribuição assistencial anual, pois já contribui com o sindicato mensalmente.**

ENCARTE | PRÉ-PROPOSTA PARA A CCT 2026/27

O texto abaixo é uma relação das principais cláusulas alteradas ou adicionadas na pré-proposta para a nova Convenção Coletiva da Saúde da Grande Florianópolis, com data-base em 1º de novembro de 2026.

ESSE MATERIAL É UMA PRÉ-PROPOSTA, QUE SERÁ DEBATIDA E APROVADA NAS ASSEMBLEIAS DA CATEGORIA ANTES DE SER LEVADA PARA AS NEGOCIAÇÕES!

Os valores marcados em **vermelho** dependem do resultado do **INPC** (índice inflacionário) acumulado até a data-base, que só ficará disponível na metade de novembro.

O documento completo dessa pré-pauta, com todas as cláusulas na íntegra, pode ser acessado em **sindsaude.com.br/pre-pauta-CCT** ou pelo QR code:



PRÉ-PROPOSTA PARA A CCT 2026/27

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

Aplica-se o reajuste de **XX%**, referente ao INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 4% (quatro por cento) de aumento real, sobre o piso salarial da categoria vigente em 31/10/2026, totalizando **XX%**, passando o piso salarial normativo a ter valor nominal de **R\$XXXX,XX** a partir de 1º de novembro de 2026.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica ressaltado, para o caso das negociações do reajuste do piso regional de salários (Lei Complementar 459 de 2009 e suas alterações) estipularem reajuste maior que o aqui convencionado, que prevalecerá o maior valor entre os dois.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

Excetuando os enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e as parteiras, cujos reajustes serão tratados em cláusulas específicas, os salários dos integrantes da categoria serão reajustados pela aplicação do percentual de **XX%**, referente ao INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 4% (quatro por cento) de aumento real, totalizando **XX%** sobre os salários vigentes em 31/10/2026, a partir da folha de novembro de 2026, com pagamento até o 5º dia útil do mês de dezembro de 2026. PARÁGRAFO ÚNICO: Os profissionais abrangidos por esta Convenção Coletiva, que desempenham funções de nível técnico e superior, devem ser remunerados de acordo com a extensão e complexidade do trabalho executado.

CLÁUSULA 5ª - PNE - ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE FILANTRÓPICOS OU COM NO MÍNIMO, 60% SUS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

Aos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e às parteiras, contratados sob o regime celetista, vinculados a entidades privadas de saúde sem fins lucrativos com Certificação de Entidade Beneficente de Assistência Social (filantrópicas), e às instituições privadas e do terceiro setor que atendam 60% (sessenta por cento) ou mais de seus pacientes pelo Sistema Único de Saúde (SUS), abrangidos pela Lei 14.434/2022, será aplicado o reajuste de **XX%**, referente ao INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 4% (quatro por cento) de aumento real, totalizando **XX%** sobre o salário base vigente em 31/10/2026, excluído da base de cálculo o valor correspondente a “Assistência Financeira Complementar” pago pela União Federal para a implantação do Piso Nacional de Enfermagem. PARÁGRAFO ÚNICO: Os demais trabalhadores não abrangidos ou não impactados pela Lei 14.434/2022 receberão o reajuste conforme cláusula quarta deste instrumento, inclusive os enfermeiros, técnicos de enfermagem e as parteiras que já recebiam acima do piso.

CLÁUSULA 6ª - PNE - ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE PRIVADOS, FINALIDADE LUCRATIVA - ABONO INDENIZATÓRIO E REAJUSTE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2026 a 31/10/2027

Aos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e às parteiras, contratados sob o regime celetista, vinculados a organizações privadas com fins lucrativos, será aplicado o reajuste de **XX%**, referente ao INPC acumulado dos últimos 12 meses, mais 4% (quatro por cento) de aumento real, totalizando **XX%** sobre o PNE que sofreu o reajuste de 4,60% (quatro vírgula sessenta por cento) concedido em novembro de 2025, conforme §1º da cláusula 6ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026 e de 4% (quatro por cento) concedido em agosto de 2026, conforme cláusula sexta do Termo Aditivo da referida convenção. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido o novo piso nacional da enfermagem na região abrangida por esta CCT, não podendo os profissionais desta área, com jornada de 44h semanais ou na escala 12x36, perceberem menos do que o estabelecido na tabela abaixo:

Enfermeiros	R\$5.117,55 + INPC + 4%
Técnicos de Enfermagem	R\$3.582,29 + INPC + 4%
Auxiliares e Parteiras	R\$2.558,78 + INPC + 4%

PARÁGRAFO SEGUNDO: De acordo com a decisão do STF na ADI 7.222, as condições desta convenção coletiva de trabalho têm prevalência sobre a legislação, sendo reconhecidas e vigorando entre as partes. PARÁGRAFO TERCEIRO: Este instrumento tem força de lei entre as partes, exceto por novas decisões do STF, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7222, as quais produzirão efeitos sobre o que está convencionado apenas a partir de sua inequívoca vigência, naquilo que for decidido pelo STF, ressaltados os atos já praticados até então.

CLÁUSULA 7ª - COMPOSIÇÃO SALARIAL

O pagamento do salário será feito obrigatoriamente mediante recibo, fornecendo cópia ao empregado, com identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia paga, os dias trabalhados, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a previdência social e os valores correspondentes ao FGTS. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ocorrendo erro na folha de pagamento, deverá o empregador efetuar a quitação de eventuais diferenças, no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis, a contar da constatação do erro ou da comunicação escrita feita pelo trabalhador ao empregador. PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregadores deverão pagar o salário de seus empregados até o 5º dia útil do mês subsequente. PARÁGRAFO TERCEIRO: Se o pagamento salarial for realizado por meio de cheque, o empregador deve conceder ao empregado o tempo necessário para o desconto bancário correspondente no mesmo dia do pagamento.

CLÁUSULA 8ª - 13º SALÁRIO

DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 9ª - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 10ª - JORNADA EXTRAORDINÁRIA

DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 11ª - TRIÊNIO

DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 12ª - ANUÊNIO

Para cada período de 01 (um) ano laborado ininterruptamente para o empregador, o empregado fará jus a receber, mensalmente, adicional de tempo de serviço correspondente a 1% (um por cento) do seu salário-base.

CLÁUSULA 13ª - ADICIONAL NOTURNO

DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 14ª - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As empresas fornecerão para todos os empregados auxílio alimentação ou refeição no valor de R\$561,00 (quinhentos e sessenta e um reais) por mês, creditado até o 5º (quinto) dia útil do mês em cartão convênio. PARÁGRAFO PRIMEIRO - O benefício será reajustado anualmente pelo índice do reajuste salarial deste Acordo. PARÁGRAFO SEGUNDO - O trabalhador custeará o valor de R\$21,31 (vinte e um reais e trinta e um centavos) por mês, mediante desconto em folha de pagamento. PARÁGRAFO TERCEIRO - O auxílio alimentação possui natureza indenizatória, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

CLÁUSULA 15ª - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão aos seus empregados com jornada diária superior a 6h, gratuitamente, lanches no início da jornada e na metade da jornada. PARÁGRAFO PRIMEIRO – As refeições serão de boa qualidade, devendo conter as calorias necessárias para a adequada alimentação do trabalhador, em conformidade com a lei. PARÁGRAFO SEGUNDO – As refeições devem ser compostas de café, leite, uma fruta e um lanche, ficando a critério da empresa definir o momento de fornecimento.

CLÁUSULA 16ª - LOCAL PARA REFEIÇÕES

Todas as empresas abrangidas por esta convenção deverão dispor de local apropriado para seus empregados realizarem os lanches e refeições.

CLÁUSULA 17ª - VALE TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, conforme previsto em lei e quando solicitado, o vale transporte necessário ao deslocamento entre a residência e o trabalho e vice-versa, observando-se a redução progressiva do percentual de participação do empregado no custeio do benefício. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não será permitido descontar de seus empregados, os vales transporte, relativos aos dias de afastamento do empregado por motivos de saúde, limitado ao máximo de 15 (quinze) dias. PARÁGRAFO SEGUNDO – O desconto máximo de até 6% (seis por cento) incidente sobre o salário-base mensal será reduzido em 1% (um por cento) para cada ano completo de trabalho prestado à empresa, comprovadamente. PARÁGRAFO TERCEIRO – A redução prevista no parágrafo anterior terá como limite máximo o percentual de desconto de 3% (três por cento) sobre o salário-base mensal do empregado e será aplicada retroativamente aos empregados com tempo completo de trabalho prestado. PARÁGRAFO QUARTO - O trabalhador poderá optar, mediante solicitação expressa, pelo recebimento, a título de vale-combustível, do valor correspondente ao vale-transporte a que teria direito, mantido o desconto aplicável ao vale-transporte. PARÁGRAFO QUINTO: Permanecem válidas e asseguradas quaisquer condições mais benéficas eventualmente já praticadas pela empresa em relação ao Vale-Transporte, prevalecendo sempre a condição mais favorável ao trabalhador.

CLÁUSULA 18ª - AUXÍLIO-CRECHE

O empregador fornecerá auxílio-creche aos trabalhadores pais e às trabalhadoras mães no valor mensal correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, a partir do retorno da licença-maternidade até 06 (seis) anos do filho(a), dependente ou tutelado(a). PARÁGRAFO PRIMEIRO - O pagamento será devido a cada filho nas condições acima estabelecidas, iniciando-se no retorno da licença-maternidade da empregada ou da cônjuge do empregado e encerrando-se na data em que o filho(a), dependente ou tutelado(a) completar 06 (seis) anos ou na data da rescisão contratual. PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício fica estendido ao empregado a partir da data em que comprovar a guarda do filho(a), dependente ou tutelado(a). PARÁGRAFO TERCEIRO - O pagamento fica restrito aos empregados que comprovem o uso de creche ou cuidador particular, mediante documento fiscal ou recibo idôneo. PARÁGRAFO QUARTO - Os valores pagos a título de auxílio-creche não têm natureza salarial e não integram a remuneração para quaisquer fins.

CLÁUSULA 19ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados que trabalham em local insalubre os respectivos adicionais de insalubridade, incidentes sobre o salário mínimo regional, conforme previsão do artigo 192 da CLT e do item 15.2 da NR-15 e em conformidade com os graus e riscos de acordo com parâmetros legais apurados através do LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho). PARÁGRAFO PRIMEIRO – A adoção dos riscos e graus de insalubridade apurados pela empresa fica condicionada ao protocolo prévio de cópia do LTCAT e do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) junto ao sindicato profissional, valendo a partir da competência seguinte ao mês do protocolo. PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas que ainda não efetuaram o protocolo, conforme parágrafo anterior, terão até 30 dias corridos, a contar da homologação e assinatura entre os sindicatos do presente instrumento. PARÁGRAFO TERCEIRO – O LTCAT deverá ser elaborado a partir do PPRA previsto na NR9 e atender ao disposto nos artigos 58, § 1º e 247 da Lei nº 8.213/91, e nos artigos 247 e 248 da IN nº 45 do INSS. PARÁGRAFO QUARTO – Na elaboração do LTCAT deverão ser analisados os trabalhos/operações realizados em cada um dos setores das empresas e consideradas as situações geradoras dos diferentes graus de insalubridade, conforme constante do Anexo 14 da NR-15.

CLÁUSULA 20ª - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa receber remuneração inferior à do mais antigo na mesma função, salvo vantagens de natureza pessoal.

CLÁUSULA 21ª - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 22ª - CARTA DE APRESENTAÇÃO

DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

PRÉ-PROPOSTA PARA A CCT 2026/27

CLÁUSULA 23ª - RESCISÃO COMPLEMENTAR
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 24ª - AVISO PRÉVIO ESPECIAL INDENIZADO
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 25ª - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO
Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio integral, o empregado que for demitido e comprovar a obtenção de novo emprego antes do respectivo término, sendo-lhe devida em tal caso, a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados.
PARÁGRAFO ÚNICO – Fica estendido ao empregado que pedir demissão a dispensa do aviso prévio ou da indenização a ele relativa mediante comprovação da obtenção de novo emprego.

CLÁUSULA 26ª - PRÉ-APOSENTADORIA
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 27ª - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 28ª - INTERVALO INTRAJORNADA
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 29ª - INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO E ESTABILIDADE ATÉ A CRIANÇA COMPLETAR 1 ANO

À empregada lactante será assegurado, sem qualquer prejuízo de sua remuneração, o direito a dois intervalos especiais de 30 (trinta) minutos cada, destinados à amamentação de seu filho, inclusive em caso de adoção, até a criança completar 1 (um) ano de idade, bem como fica assegurada à mãe, biológica ou adotante, a estabilidade de emprego neste mesmo período, sendo vedada sua dispensa sem justa causa.

§ 1º Por opção da trabalhadora, os dois períodos de 30 (trinta) minutos poderão ser usufruídos de forma diversa durante a jornada, inclusive mediante:

- a) entrada 30 (trinta) minutos após o horário normal e saída 30 (trinta) minutos antes do horário normal;
- b) entrada 1 (uma) hora após o horário normal; ou
- c) saída 1 (uma) hora antes do término normal da jornada.

§ 2º A forma de utilização dos períodos destinados à amamentação será indicada pela trabalhadora ao empregador, preferencialmente por escrito.

§ 3º Os períodos previstos nesta cláusula serão considerados como tempo de serviço para todos os efeitos, sendo vedada sua compensação, desconto salarial ou exigência de reposição.

§ 4º Ficam preservadas condições legais ou convencionais mais favoráveis à trabalhadora e à criança.

§ 5º A garantia estabelecida nesta cláusula será aplicada independentemente da data de encerramento da estabilidade legal da gestante e a demissão por iniciativa do empregador ensejará o pagamento de salário em dobro ao período de estabilidade.

§ 6º Durante o período de garantia de emprego previsto nesta cláusula, eventual pedido de demissão deverá ser formalizado por escrito, com assistência do sindicato profissional, de modo a assegurar a manifestação livre de vontade da trabalhadora.

§ 7º É vedada qualquer forma de pressão, constrangimento ou indução da trabalhadora ao pedido de demissão em razão da maternidade, do retorno da licença-maternidade ou das necessidades de cuidado da criança.

CLÁUSULA 30ª - TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO
É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado nos domingos e feriados, sem prejuízo do repouso remunerado. Fica, desde que requerido pelo trabalhador, autorizada a substituição da remuneração em dobro por dias equivalentes de folgas.
PARÁGRAFO ÚNICO – Exclusivamente para as jornadas 12x36 exclui-se o pagamento em dobro nos dias de trabalho aos domingos, mantido o pagamento em dia de feriado (inclusive os que caírem aos domingos).

CLÁUSULA 31ª - CÓPIA DO CARTÃO PONTO
As empresas que adotarem o sistema de cartão ponto eletrônico fornecerão aos seus empregados uma cópia dos mesmos, juntamente com o contracheque do mês, desde que requerido pelo trabalhador ou, a qualquer momento, quando este solicitar, inclusive já estando sem vínculo empregatício com a empresa.
PARÁGRAFO ÚNICO: Fica vedado ao empregador lançar automaticamente o registro no cartão-ponto do empregado, em especial, nos períodos de almoço e descanso.

CLÁUSULA 32ª - ESQUECIMENTO DE PONTO
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 33ª - SISTEMA ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 34ª - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 35ª - FOLGA DE ANIVERSÁRIO
Os empregados com mais de 06 (seis) meses de contrato terão direito a 01 (um) dia de folga por ano em decorrência do seu aniversário, a ser gozado no mês do aniversário, observados os critérios de assiduidade previstos no Acordo e mediante ajuste entre chefia e trabalhador.

CLÁUSULA 36ª - ACOMPANHAMENTO DE FILHO E PAIS IDOSOS
Fica assegurado aos empregados o abono das faltas comprovadas por atestados médicos e declarações para acompanhamento em consultas médicas ou internação hospitalar de filhos menores ou pais idosos com dependência comprovada.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para acompanhamento de filho menor de 10 (dez) anos, ou pais idosos com dependência comprovada, o benefício fica limitado a 07 (sete) dias de atestado para internação hospitalar e a meio período de trabalho por mês para consulta médica, mediante declaração do profissional responsável.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Os documentos comprobatórios deverão ser entregues ao Departamento de Pessoal em até 72 (setenta e duas) horas após o afastamento, mediante contrarrecibo.

CLÁUSULA 37ª - PRÊMIO ASSIDUIDADE
Fica instituído o benefício de PRÊMIO ASSIDUIDADE, no valor mensal de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais). O prêmio será pago mensalmente junto com o cartão convênio, conforme apuração realizada nos cartões-ponto, mediante crédito do valor até o quinto dia útil do mês seguinte ao da apuração, no cartão social vida, será intransferível e de titularidade do próprio empregado. Será reajustado anualmente pelo índice do reajuste salarial deste Acordo.
PARÁGRAFO PRIMEIRO - Situações que não acarretam a perda do direito ao prêmio assiduidade:
a) licença especial remunerada por falecimento, casamento e nascimento de filho, bem como ausências de dirigente sindical regularmente concedidas;
b) férias;
c) participação em cursos e eventos relacionados à área de atuação, quando autorizados pelo empregador;
d) licença casamento, licença paternidade e falta a serviço da Justiça;
e) afastamento em decorrência de doença laboral, doença ocupacional ou acidente de trabalho.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Perderá o direito ao recebimento do prêmio assiduidade o empregado que, dentro do período de apuração do cartão de ponto mensal: a) tiver faltas injustificadas; b) apresentar atestados médicos ou odontológicos nas hipóteses previstas nesta cláusula; c) tiver atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da liderança; d) estiver afastado do trabalho em benefício previdenciário por auxílio-doença ou suspensão do contrato de trabalho, ressalvados os afastamentos decorrentes de doença laboral, doença ocupacional ou acidente de trabalho.
PARÁGRAFO TERCEIRO: O prêmio assiduidade possui natureza indenizatória, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

CLÁUSULA 38ª - SUBSTITUIÇÕES
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 39ª - ATRASOS
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 40ª - TROCA DE PLANTÕES
Será permitida a troca de plantões entre os empregados de mesma função, desde que precedida de comunicação por escrito e anuência da chefia imediata.
PARÁGRAFO ÚNICO – Fica garantido o direito do trabalhador a realizar quatro trocas mensais.

CLÁUSULA 41ª - CURSOS E REUNIÕES
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 42ª - FÉRIAS
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 43ª - PREFERÊNCIA NA DEFINIÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS PARA RESPONSÁVEIS POR FILHOS
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 44ª - LICENÇAS ESPECIAIS
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 45ª - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTO DE TRABALHO
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 46ª - QUEBRA OU DANIFICAÇÃO DE MATERIAL
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 47ª – PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E CUMPRIMENTO DA NR-1
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 48ª - PLANO DE SAÚDE
O empregador fornecerá aos empregados com mais de 120 (cento e vinte) dias de contratação plano de assistência à saúde com coparticipação de 50% (cinquenta por cento), acomodação coletiva ou outro plano equivalente.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador arcará com as despesas da mensalidade do plano de saúde fornecido aos empregados.
PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado arcará com as despesas de coparticipação, cujos valores poderão ser debitados mensalmente em folha de pagamento, observado o limite legal de desconto.
PARÁGRAFO TERCEIRO: O benefício não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.
PARÁGRAFO QUARTO: Durante a vigência da Convenção Coletiva, será disponibilizado plano odontológico estendido aos dependentes, com custeio da mensalidade pelo trabalhador.

CLÁUSULA 49ª - SEGURO DE VIDA
O empregador fornecerá aos empregados seguro de vida com cobertura por morte, invalidez permanente, auxílio-funeral para empregados e dependentes e cesta natalidade no caso de nascimento de filho do segurado, conforme apólice contratada.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: O acionamento das coberturas dependerá da apresentação da documentação comprobatória exigida pela seguradora.
PARÁGRAFO SEGUNDO: O seguro de vida não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

CLÁUSULA 50ª - ELEIÇÕES DA CIPA
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 51ª - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 52ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS E GARANTIA DE ATENDIMENTO
Todos os atestados médicos, psicológicos e odontológicos fornecidos por profissionais habilitados serão plenamente aceitos pelos empregadores, para todos os efeitos legais, devendo o empregado entregar fisicamente no Departamento Pessoal até 72 (setenta e duas) horas após o afastamento, com contrarrecibo.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de manter o empregador serviço médico próprio, os atestados poderão ser convalidados pelos profissionais a ele vinculados, para efeito de veracidade, sendo vedado a redução meramente administrativa ou unilateral, pelo empregador, SESMT ou outro setor da empresa, do período de afastamento determinado pelo profissional responsável pelo atendimento do trabalhador.
PARÁGRAFO SEGUNDO: É permitido ao empregado o encaminhamento do atestado acima mencionado, de forma digital, por e-mail dirigido ao Departamento de Pessoal, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o afastamento, com a entrega física 05 (cinco) dias corridos após.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de acidente de trabalho, será garantido ao empregado o primeiro atendimento e a reserva de leito no local de trabalho, desde que o empregador disponha da especialização médica na assistência prescrita e de leitos hospitalares indicados e disponíveis.
PARÁGRAFO QUARTO: É vedada qualquer medida discriminatória ou punitiva contra o empregado em razão da apresentação regular de atestado médico.
PARÁGRAFO QUINTO: Ao trabalhador do plantão noturno fica garantido o abono integral da jornada com a apresentação de atestado que adentre as primeiras horas do seu plantão.

CLÁUSULA 53ª - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL AOS LOCAIS DE TRABALHO
Assegura-se o acesso livre dos dirigentes sindicais para desempenho de suas funções nas empresas ou locais de trabalho, nos horários de intervalos destinados a alimentação e repouso dos trabalhadores, bem como nas trocas de plantão.
PARÁGRAFO ÚNICO: Os dirigentes sindicais, no exercício de suas funções, terão acesso aos locais de trabalho para realização de atividades e entrega de boletins informativos desde que solicitados com antecedência mínima de 48h.

CLÁUSULA 54ª – LOCAIS PARA REUNIÕES
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 55ª - QUADRO DE AVISOS
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 56ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 57ª - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS CONTRIBUINTES
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 58ª - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS À ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO

CLÁUSULA 59ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - FEHOESC
REDAÇÃO DA PATRONAL

CLÁUSULA 60ª - CONTRIBUIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DO TRABALHO SINDICAL
A SER APROVADO EM ASSEMBLEIA

CLÁUSULA 61ª - REGRA PARA O PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

CLÁUSULA 62ª - PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER
DISPONÍVEL NO DOCUMENTO COMPLETO