PROPOSTA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

SindSaúde/SC | Saúde da Grande Florianópolis

CLÁUSULA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas, e Empregados da Área Meio em Estabelecimentos de Serviços de Saúde, Público e Privado, (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam "Enfermeiros"), e de Hospitais, Sanatórios, Maternidades, Pedicuros, Casas de Repouso, Estética e Emagrecimento, Ambulatórios, Clínicas, Policlínicas, Laboratórios de Patologia, de Análises Clinicas e de Manipulação, Serviços de Radiologia, de Radioterapia, de Quimioterapia do Câncer, de Anestesia, de Endoscopia, de Infectologia, de Fisioterapia e Reabilitação, de Medicina Esportiva, de Medicina do Trabalho, Medicina Intensiva, de Neurofisiologia, de Fonoaudiologia, Clínicas Geriátricas e Gerontologia, Centros e Postos de Saúde, Centros Médicos, Clínicas de Prótese, Auxiliares e Técnicos de Serviços Para-Médicos, de Radiologia de Imagem em Geral, de Cobaltoterapia, de Eletroencefalografia, de Eletrocardiografia, de Hemoterapia, (Inclusive Exames Gráficos e Computadorizados), Atendentes e Auxiliares de Serviços Médicos Burocratas/Administrativos e Atendentes de Consultórios Médicos e Odontológicos, e Protéticos, Empresas de Medicina de Grupos, Cooperativas de Serviços Médicos, Associações de Saúde Privada, e demais Profissionais Vinculados por contrato de trabalho, bem como os Trabalhadores que são contratados por interposta pessoa e prestam serviços nas Empresas da Categoria Preponderante, Inclusive Instituições e/ou Entidades Hospitalares de Saúde, Beneficentes, Filantrópicas, Religiosas de Iniciativa Privada e Trabalhadores do Serviço Público Estadual da Saúde, com abrangência territorial em Águas Mornas/SC, Alfredo Wagner/SC, Angelina/SC, Anitápolis/SC, Antônio Carlos/SC, Biguaçu/SC, Florianópolis/SC, Garopaba/SC, Governador Celso Ramos/SC, Leoberto Leal/SC, Major Gercino/SC, Palhoça/SC, Paulo Lopes/SC, Rancho Queimado/SC, Santo Amaro da Imperatriz/SC, São Bonifácio/SC, São José/SC e São Pedro de Alcântara/SC. Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO

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 PRIMEIRO: Fica ressalvado, 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor nominal descrito no caput não sofrerá redução proporcional com a implementação da redução da jornada de trabalho e ampliação dos dias de folga previstos pela PEC 141/2026, a partir de 15 de dezembro de 2026.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

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 PRIMEIRO: 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. Fica, portanto, vedado o pagamento de salários inferiores ao da especialização do trabalhador ou o pagamento abaixo dos pisos estabelecidos por esta CCT a profissionais que exercem contratualmente funções parciais da sua especialidade, em especial, os coletadores de sangue que não podem receber salário menor ao estipulado aos técnicos de enfermagem ou biomédicos, assim como, veda-se o pagamento de salários inferiores por desvio de função aos técnicos de enfermagem contratados como auxiliares de enfermagem e ASB ou TSB contratados como recepcionistas nos consultórios odontológicos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A redução da jornada e a ampliação dos dias folgas previstas na PEC 141/2026 a serem implementadas a partir de 15/12/2026 não acarretarão na redução proporcional dos salários reajustados, conforme previsão do caput.

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

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 PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A redução da jornada e a ampliação dos dias folgas previstas na PEC 141/2026 a serem implementadas a partir de 15/12/2026 não acarretarão na redução proporcional dos salários reajustados, conforme previsão do caput.

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

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 3% (três 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:

Função	Novo PNE
Enfermeiro	R$ 5.117,55 + INPC + 4%
Técnico Enfermagem	R$ 3.582,09 + INPC + 4%
Auxiliar de Enfermagem e Parteiras	R$ 2.588,78 + 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, ressalvados os atos já praticados até então.

PARÁGRAFO QUARTO: A redução da jornada e a ampliação dos dias folgas previstas na PEC 141/2026 a serem implementadas a partir de 15/12/2026 não acarretarão na redução proporcional dos salários reajustados, conforme as previsões no caput e no parágrafo primeiro.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 5° 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 OITAVA - 13º SALÁRIO

O empregador poderá efetuar o pagamento da gratificação natalina no mês de dezembro juntamente com o salário de novembro, ou poderá optar pelo pagamento fracionado de 50% (cinquenta por cento) da gratificação até o dia 30 (trinta) de novembro, e a outra metade até o dia 20 (vinte) de dezembro.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregador poderá efetuar o pagamento do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do 13º salário juntamente com o pagamento das férias, desde que o empregado o requeira no período de 1º a 31 de janeiro, para o gozo no mesmo ano.

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado ao empregado que exerce exclusivamente a função de caixa, o direito à percepção de adicional de 20% (vinte por cento) do seu salário base, a título de gratificação de quebra de caixa, respeitando o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valores mais elevados.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado que acumule ocasionalmente a responsabilidade de caixa, não poderá ser penalizado por eventuais diferenças nos valores manuseados, desde que não comprovado dolo em sua conduta. Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA

As horas extraordinárias serão remuneradas de forma escalonada conforme abaixo:

a) Até 20 horas extras - adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal;
b) b) De 21 horas até 40 horas extras adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal;
c) c) Acima de 41 horas extras 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRIÊNIO

O benefício de que trata a presente cláusula, suspenso pela CCT 2002/2003, deverá ser mantido junto à remuneração dos empregados, com sua respectiva rubrica, para aqueles que tenham adquirido este direito até o dia 31 de outubro de 2004.

PARÁGRAFO ÚNICO: Aplica-se o disposto no caput desta cláusula para as empresas que eventualmente tenham concedido outro benefício a título de adicional por tempo de serviço aos seus empregados, em substituição ao triênio.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalhador noturno será remunerado com o adicional de 40% (quarenta por cento) no horário compreendido entre as 22:00 horas e às 07:00 horas a incidir sobre o salário hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As empresas fornecerão para todos os empregados auxílio alimentação ou refeição no valor mínimo de R$561,00 (quinhentos e sessenta e um reais) por mês, creditado até o 5º (quinto) dia útil do mês em cartão convênio, sendo o benefício reajustado pelo índice do reajuste salarial acordado anualmente nesta CCT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado a manutenção dos valores atuais, mais o referido reajuste, a todos os trabalhadores das empresas que já fornecem o benefício acima do valor mínimo estipulado no caput, bem como àqueles que futuramente venham a trabalhar nestas empresas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O trabalhador custeará o valor de 3,8% (três virgula oitenta porcento) do valor concedido 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 DÉCIMA QUINTA – FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão refeições gratuitas que atendam as necessidades alimentares dos empregados plantonistas noturnos e fornecerão aos empregados com jornada diária superior a 6h, gratuitamente, lanches no início da jornada matutina e na metade da jornada vespertina.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As refeições serão de boa qualidade, devendo conter as calorias necessárias para a apropriada 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 DÉCIMA SEXTA – LOCAL PARA REFEIÇÕES

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

PARÁGRAFO ÚNICO: CRITÉRIOS A RESPEITO DO ESPAÇO

- **Mais de 300 funcionários (no turno de maior contingente):** É **obrigatório** manter um refeitório próprio e exclusivo no local de trabalho, seguindo regras rígidas de espaço, mobiliário e higiene (como mesas e assentos laváveis, iluminação e ventilação adequadas).
- **De 30 a 300 funcionários:** O refeitório completo **não é obrigatório**, mas a empresa é **obrigada** a garantir um local apropriado e confortável para as refeições, como uma copa ou cozinha equipada com mesas, assentos e água potável.
- **Menos de 30 funcionários:** Não há exigência de um espaço exclusivo (como uma copa), mas o empregador deve assegurar **condições adequadas de limpeza, conforto, ventilação, iluminação e água potável** para que o trabalhador faça sua refeição.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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 DÉCIMA OITAVA – AUXIÍLIO-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 do 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 DÉCIMA NONA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados que trabalham em local insalubre os respectivos adicionais de insalubridades, incidente sobre **o salário base fixo do trabalhador.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas deverão protocolar cópia do LTCAT, do Laudo Técnico de Insalubridade e do PGR no sindicato em até 30 dias corridos, a contar da homologação e assinatura entre os sindicatos do presente instrumento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa por justa causa, fica o empregador obrigado a comunicar por escrito o empregado, narrando os motivos da dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão carta de apresentação aos empregados no ato da rescisão contratual, desde que requerida pelo interessado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO COMPLEMENTAR

Aos empregados desligados após a data-base, é fixado o prazo de 30 dias corridos, a contar da data de assinatura entre os sindicatos deste acordo coletivo, para pagamento das diferenças salariais e rescisórias decorrentes do reajuste constante desta Convenção Coletiva, por meio de rescisão complementar.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em qualquer outra hipótese, quando o empregado, diretamente ou por meio do Sindicato via notificação extrajudicial, apontar ressalvas/divergências nos cálculos rescisórios, os empregadores terão o prazo de 10 (dez) dias a partir de tal constatação para realização do pagamento da diferença, sem que isto caracterize hipótese de incidência da multa do §8º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- AVISO PRÉVIO ESPECIAL INDENIZADO

Será de 45 (quarenta e cinco) dias o período de aviso prévio para o empregado que contar com mais de cinco anos de serviço na mesma empresa. Nos demais casos, aplica-se a Lei 12.506/2011, que aumenta proporcionalmente ao tempo de serviço, prestado na mesma empresa, tendo direito ao acréscimo de 03 (três) dias a cada ano de serviço, limitando-se a 90 (noventa) dias de aviso prévio, conforme tabela abaixo:

Tempo de Trabalho (anos completos)	Dias de Aviso
0 até 1 ano	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos 18 (dezoito) meses que antecederem a data em que adquire o direito a aposentadoria, ressalvado motivo disciplinar ou o não uso do direito. Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL

Ficam estabelecidas jornadas especiais de prorrogação e compensação de horas de trabalho, nos seguintes termos:

1) 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, totalizando 220h mensais;

2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas e 01 (um) dia de 08 (oito) horas, totalizando 220h mensais;

3) 05 (cinco) dias de 06 (seis) horas, totalizando 150h mensais;

4) 05 (cinco) dias de 8:45 (oito horas e quarenta e cinco minutos), totalizando 220h mensais;

5) 05 (cinco) dias de 8:20 (oito horas e vinte minutos) e sábados alternados de 4 (quatro) horas, totalizando 220h mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os trabalhadores na função de técnicos em radiologia, que laboram jornada de até 24h semanais, além da jornada já fixada de 06 (seis) dias de 04 (quatro) horas de trabalho por semana, poderão ter fixada a jornada de 04 (quatro) dias de 05 (cinco) horas e 01 (um) dia de 04 (quatro) horas semanalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados com contrato vigente, a adoção de jornadas especiais, não previstas nesta cláusula, requer validação do sindicato laboral, seguindo os seguintes critérios:

1) A validação sindical laboral deve ocorrer em até 30 (trinta) dias após a solicitação da empresa, que será encaminhada por e-mail: secretaria@sindsaudesc.com.br;
2) Caso constatada irregularidade ou jornada que extrapole os ditames legais, o sindicato laboral notificará a empresa no prazo de até 30 (trinta) dias, que deverá corrigir ou contranotificar em igual prazo;
3) Se não houver manifestação do sindical laboral no prazo do item “1” deste parágrafo, a jornada especial é tacitamente aprovada.
4) Se apesar de apontada pelo Sindicato a irregularidade a Empresa não concordar ou manter-se silente no prazo da alínea 2, a validação não se concretizará, não podendo ser aplicada a referida jornada.
5) Caso surjam irregularidades ou denúncias após a adoção da jornada especial, o sindical laboral notificará a empresa, solicitando a correção. Não sendo resolvido entre as partes, poderão ser provocados os órgãos administrativos e judiciais competentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para novos empregados, assim considerados aqueles contratados a partir da assinatura do presente instrumento, poderão ser adotadas outras jornadas especiais de trabalho não previstas nesta cláusula, desde que:

1) Sejam estabelecidas por contrato escrito entre empregado e empregador, seguindo as regras previstas em lei;
2) O sindicato laboral seja informado por escrito (e-mail ou carta) em até 30 (trinta) dias, após a implementação da jornada especial.
3) Caso constatada irregularidade, o sindicato laboral notificará a empresa no prazo de até 30 (trinta) dias, que deverá corrigir ou contranotificar em igual prazo;
4) Caso surjam irregularidades ou denúncias após a adoção da jornada especial, o sindical laboral notificará a empresa, solicitando a correção. Não sendo resolvido entre as partes, poderão ser provocados os órgãos administrativos e judiciais competentes.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os profissionais da área da enfermagem, a implementação de jornadas de trabalho especiais inferiores a 6 (seis) horas diárias requer a validação do sindicato laboral, conforme critério do §2º desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregador pagará multa de 20% (vinte por cento) do salário base do trabalhador prejudicado, em favor deste, em casos de descumprimento desta cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO: Em qualquer caso, a realização de horas extras de maneira habitual não descaracteriza o trabalho em regime 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Intervalos para Descanso.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Para as jornadas de trabalho de 12 (doze) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 01 (uma) hora para refeição ou descanso, já incluído na jornada normal.

PARAGRAFO OITAVO: Estas jornadas tem vigência até a implementação da PEC 141/2026 em 15/12/2025. A implementação de novas jornadas ficará condicionada a realização de Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) entre o sindicato profissional e as respectivas empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRA JORNADA.

O intervalo intrajornada poderá ser reduzido, desde que solicitado formalmente pelo empregado e de comum acordo com o empregador, subtraindo-se a respectiva redução do início ou do final da jornada de trabalho, e desde que respeitado o limite mínimo de 50% da hora intrajornada para descanso.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica mantido o intervalo intrajornada reduzido, pelo período mínimo de 06 meses, sendo que após esse período, o trabalhador poderá demonstrar seu interesse caso pretenda retornar ao intervalo intrajornada habitual, o que deverá ser realizado através de pedido formal com 30 dias de antecedência e a alteração será realizada de comum acordo com o empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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. O período poderá ser maior caso ocorra indicação médica.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A forma de utilização dos períodos destinados à amamentação será indicada pela trabalhadora ao empregador, preferencialmente por escrito.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

PARÁGRAFO QUARTO: Ficam preservadas condições legais ou convencionais mais favoráveis à trabalhadora e à criança.

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

PARÁGRAFO SEXTO: 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.

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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 TRIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA – ESQUECIMENTO DE REGISTRO PONTO

Os esquecimentos de registro no cartão-ponto eletrônico por parte dos trabalhadores serão abonados, desde que comprovada a presença no posto de trabalho e/ou a serviço do empregador por registros documentais, imagens ou outras evidências idôneas, mediante requerimento ou formulário específico, com ciência do trabalhador e da chefia imediata.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caberá ao setor de Recursos Humanos disponibilizar formulário específico nos setores ou locais de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar Sistemas de Registro de Ponto Alternativo, desde que observadas as regras previstas na Portaria MTE nº 671/2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As validações anteriormente concedidas pelo sindicato laboral permanecem em vigor, cabendo a este validar novos pedidos de adoção de Sistema de Registro Eletrônico de Ponto Alternativo, cuja resposta deverá ocorrer dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias da solicitação protocolada pela empresa na sede do sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Sendo constatada ou identificada alguma irregularidade ou inconsistência no sistema apresentado pela empresa no prazo de validação, caberá ao sindicato laboral notificar a empresa de tal evento, que deverá ser corrigido ou contra-notificado em prazo de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso seja verificada irregularidade ou inconsistência que não seja sanada no prazo previsto no parágrafo segundo, a adoção do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto Alternativo será considerada nula de pleno direito, sendo necessário a adoção de sistemas tradicionais de ponto eletrônico.

PARÁGRAFO QUARTO: Após adotado Sistema de Registro Eletrônico de Ponto Alternativo, havendo o surgimento de irregularidade ou denuncia de tal feito, caberá a entidade sindical notificar a empresa do conteúdo de tal denuncia, solicitando tomada de providências. Não sendo resolvido entre as partes, serão provocados os órgãos administrativos e judiciais competentes.

PARÁGRAFO QUINTO: O Sistema de Registro Eletrônico de Ponto Alternativo adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

a) encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e para consulta;
b) permitir a identificação de empregador e empregado;
c) possibilitar ao empregado, a qualquer tempo, através da central de dados, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas;
d) possibilitar à fiscalização, quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas. Parágrafo Sexto: Não sendo respondido pela entidade sindical laboral no prazo previsto no parágrafo primeiro, a solicitação apresentada pela empresa é considerada tacitamente aprovada. Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos horários de exames regulares coincidentes com o horário do trabalho, bem como para o deslocamento ao local dos exames, sem prejuízo da sua remuneração, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior em até 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Relativamente aos exames vestibulares, especificamente, vige o contido na Consolidação das Leis do Trabalho, art. 473, inciso VII, ou seja, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exames vestibulares para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que concluir o ensino médio, graduação ou curso técnico terá direito a 01 (um) dia de folga no dia de sua colação de grau ou no dia que antecede ou sucede, mediante apresentação do documento de comprovação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FOLGA DE ANIVERSÁRIO

Os empregados 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.

PARAGRAFO ÚNICO: O benefíco passa a valer após a efetivação do empregado na empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 em internações de filho menor de idade ou pais idosos com dependência comprovada, ficam asseguradas as condições mais benéficas em legislação específica.

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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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) tiver atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da liderança;
c) 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 TRIGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÕES

O empregado que exercer substituição temporária, terá direito à igual remuneração do substituído, excluída as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, desde que designado por escrito pela gerência, por um período superior a 10 dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATRASOS

Serão tolerados atrasos no horário de início da jornada de trabalho, de até 10 (dez) minutos ao dia, e no máximo 30 (trinta) minutos mensais, sem prejuízo da remuneração. PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de ultrapassar os limites estabelecidos no caput desta cláusula, estes deverão ser compensados no mesmo dia, limitado a 30 (trinta) minutos/dia em três dias/mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TROCA DE PLANTÕES

Será permitida a troca de plantões entre os empregados de mesma função, desde que precedida de comunicação verbal ou escrito à chefia imediata.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica garantido o direito do trabalhador a realizar quatro trocas mensais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões de trabalho, quando por solicitação do empregador, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se fora dela, mediante o pagamento do período de sua duração como horas extras, ou folga compensatória. Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

Os empregados serão comunicados do início das férias com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, sendo que as mesmas não poderão ter início em domingos, feriados, em dias de repouso semanal ou em dias compensados. O pagamento deverá ser efetuado dois dias antes de seu início, juntamente com o salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Havendo acordo entre o empregado e empregador, poderá ocorrer fracionamento de férias anuais em até 03 (três) períodos sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica garantido o emprego e o salário do trabalhador por 60 (sessenta) dias após seu retorno das férias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso de fracionamento de férias do empregado, na forma do parágrafo primeiro, a garantia especial de emprego no parágrafo segundo desta cláusula será proporcional ao dobro do período de férias efetivamente concedido e, havendo a demissão em qualquer um dos períodos em estabilidade, o pagamento indenizatório de salário será integral, ou seja, referente aos 60 dias de estabilidade.

PARÁGRAFO QUARTO: A gratificação de férias de 1/3 (um terço) que o trabalhador faz jus deverá ser paga de forma fracionada em conformidade com o parágrafo primeiro desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho e contar com mais de 06 (seis) meses de trabalho, terá direito a indenização de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PREFERÊNCIA NA DEFINIÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS PARA RESPONSÁVEIS POR FILHOS

Os empregados que possuam filhos menores ou dependentes sob sua guarda terão preferência na indicação do período de gozo de suas férias, com o objetivo de possibilitar a conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador deverá, sempre que possível, atender ao período solicitado pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na impossibilidade de atendimento simultâneo de pedidos de empregados de um mesmo setor, deverão ser adotados critérios objetivos, tais como ordem de solicitação e alternância entre os interessados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A recusa ao período solicitado deverá ser justificada pelo empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇAS ESPECIAIS

As empresas concederão licenças especiais remuneradas aos empregados, contando a partir do fato ou data que gerou a licença, nas seguintes condições:

a) Casamento: 05 (cinco) dias consecutivos, incluindo o dia do matrimônio;
b) Falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho: 05 (cinco) dias consecutivos;
c) Nascimento de filho: 05 (cinco) dias consecutivos;

d) Falecimento de avós e irmão: 03 (três) dias consecutivos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTO DE TRABALHO

Serão fornecidos gratuitamente ao trabalhador, quando exigidos por Lei ou pelo empregador, todos os equipamentos de proteção individual, calçados, instrumentos de trabalho e uniformes, este último em número de 02 (dois), já confeccionados, bem como adereços e maquilagem. Manutenção de Máquinas e Equipamentos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUEBRA OU DANIFICAÇÃO DE MATERIAL

Não será permitido o desconto da remuneração do empregado por quebra ou danificação de material, salvo nas hipóteses de não apresentação do bem danificado, dolo ou desvio devidamente comprovados, assegurados ao empregado ampla defesa e contraditório, devendo ser considerada a depreciação de uso do bem na apuração de eventual valor.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E CUMPRIMENTO DA NR-1

PSICOSSOCIAIS E CUMPRIMENTO DA NR-1 Os empregadores ficam obrigados a adotar medidas permanentes de identificação, avaliação, prevenção, controle e acompanhamento dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, em conformidade com a NR-1 e demais normas aplicáveis à saúde e segurança do trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A avaliação deverá considerar, entre outros fatores relacionados à organização do trabalho, situações de sobrecarga, pressão excessiva, assédio, violência no ambiente de trabalho, conflitos organizacionais, jornadas e ritmos de trabalho potencialmente prejudiciais à saúde.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Identificados fatores de risco psicossocial, a empresa deverá elaborar e executar plano de ação destinado à eliminação ou redução dos riscos existentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os trabalhadores deverão ser ouvidos nos processos de identificação dos fatores de risco, garantindo- se confidencialidade e proteção contra qualquer forma de retaliação.

PARÁGRAFO QUARTO: O sindicato profissional poderá solicitar informações e relatórios de caráter coletivo relativos às medidas adotadas para prevenção dos riscos psicossociais, resguardados o sigilo médico, a intimidade dos trabalhadores e os dados pessoais individualizados.

PARÁGRAFO QUINTO: Quando houver denúncia de problema de natureza coletiva relacionado à saúde mental ou aos riscos psicossociais, o sindicato poderá requerer reunião com o empregador para conhecimento das medidas preventivas e corretivas adotadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PLANO DE SAÚDE

O empregador fornecerá aos empregados, após sua efetivação na empresa, plano de assistência à saúde com 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - ELEIÇÕES DA CIPA

A empresa enviará ao Sindicato profissional o edital de convocação das eleições para a CIPA quando da sua publicação e, no prazo de 10 (dez) dias após as eleições, a nominata dos empregados eleitos. | Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos por lei ou pelo próprio empregador serão por este último pago. Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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 disponibilizado pela empresa e 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL AOS LOCAIS DE

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – LOCAIS PARA REUNIÕES

Quando solicitado, as empresas concederão um local apropriado em suas dependências, para a entidade sindical profissional realizar reuniões ou assembleias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

Fica assegurada a afixação de quadro de avisos da entidade Sindical Profissional para comunicados de interesse dos empregados em local de fácil acesso, preferencialmente ao lado dos sistemas de cartão ponto, entrada e saída de refeitórios, vedados os de conteúdo de cunho ofensivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Fica assegurada a liberação de dirigentes sindicais eleitos, regularmente indicados pelo Sindicato Profissional, para o exercício de atividades sindicais, sem prejuízo das demais garantias previstas na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e neste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: LIBERAÇÃO INTEGRAL

Mediante solicitação formal do Sindicato Profissional, fica assegurada a liberação integral de dirigente sindical para exercer suas atividades junto à entidade sindical durante toda a vigência do mandato, ficando o empregado dispensado do cumprimento da jornada de trabalho e da prestação de serviços à empregadora durante o período da liberação.

A liberação não implicará rescisão ou suspensão do vínculo empregatício, permanecendo o trabalhador vinculado à empregadora de origem, com preservação de sua condição de empregado e de todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho e deste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO E DOS DIREITOS

Durante a liberação integral, a empregadora manterá regularmente o empregado em sua folha de pagamento, assegurando-lhe a remuneração, vantagens, adicionais de natureza permanente, benefícios, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, recolhimentos previdenciários, depósitos do FGTS e demais direitos

trabalhistas, contratuais e normativos que seriam devidos caso estivesse em regular exercício de suas atividades.

PARÁGRAFO TERCEIRO : RESSARCIMENTO PELO SINDICATO

Os valores efetivamente suportados pela empregadora em razão da liberação integral do dirigente sindical serão integralmente ressarcidos pelo Sindicato Profissional, incluindo:

a) I – salários e demais parcelas remuneratórias devidas ao empregado;
b) II – encargos sociais e previdenciários de responsabilidade da empregadora;
c) III – depósitos do FGTS;
d) IV – décimo terceiro salário e seus respectivos encargos;
e) V – férias acrescidas do terço constitucional e respectivos encargos;
f) VI – benefícios previstos em lei, contrato de trabalho ou instrumento coletivo; e
g) VII – demais custos diretamente relacionados à manutenção do vínculo empregatício durante o período de liberação.

PARÁGRAFO QUARTO – PROCEDIMENTO PARA RESSARCIMENTO

A empregadora encaminhará mensalmente ao Sindicato Profissional demonstrativo discriminado dos valores relativos ao empregado liberado, acompanhado dos documentos comprobatórios necessários, devendo o Sindicato efetuar o ressarcimento no prazo de até 10 (dez) dias úteis contados do recebimento da documentação.

Eventuais divergências nos valores apresentados não autorizarão a suspensão ou interrupção da liberação sindical, devendo ser solucionadas entre a empregadora e o Sindicato mediante conferência e ajuste administrativo.

PARÁGRAFO QUINTO: CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO

Todo o período de liberação sindical será considerado, para todos os efeitos trabalhistas e contratuais, como período de manutenção do vínculo empregatício, não acarretando prejuízo na contagem do tempo de serviço nem nos direitos decorrentes do contrato de trabalho e da presente Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO SEXTO: INÍCIO E DURAÇÃO DA LIBERAÇÃO

A liberação integral será concedida mediante comunicação formal do Presidente ou representante legal do Sindicato Profissional à empregadora, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, indicando o dirigente beneficiado e o período da liberação.

Uma vez formalizada, a liberação permanecerá válida pelo período indicado pelo Sindicato, limitado à duração do respectivo mandato sindical, podendo ser encerrada antecipadamente mediante comunicação formal da entidade sindical.

PARÁGRAFO SÉTIMO: GARANTIA DA LIBERAÇÃO

Preenchidos os requisitos previstos nesta cláusula, a liberação integral não dependerá de autorização discricionária posterior da empregadora, não podendo ser recusada por motivos relacionados à conveniência administrativa, escala de trabalho, necessidade de serviço ou substituição do empregado, cabendo à empregadora promover as adequações necessárias para o cumprimento da presente Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO OITAVO: LIBERAÇÕES EVENTUAIS

Independentemente da liberação integral prevista nesta cláusula, fica assegurada aos demais dirigentes e/ou delegados sindicais licença remunerada de até 25 (vinte e cinco) dias anuais para participação em reuniões,

assembleias, congressos, seminários, negociações coletivas e demais atividades de interesse sindical, mediante solicitação da entidade sindical com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

A licença prevista neste parágrafo será limitada a até 03 (três) dirigentes por estabelecimento para cada evento e até 05 (cinco) dias por mês por dirigente, não se aplicando tais limites ao dirigente abrangido pela liberação integral prevista nos parágrafos anteriores.

PARÁGRAFO NONO: GARANTIAS SINDICAIS

A presente cláusula não afasta nem restringe as garantias legais e constitucionais destinadas aos dirigentes sindicais, especialmente aquelas previstas no art. 8º da Constituição Federal e no art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DELEGADOS DE BASE

O sindicato profissional será autorizado a organizar, conforme regras estatutárias, eleições para seus representantes por locais de trabalho que terão mandato por período igual ao da direção eleita.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As eleições para os representantes serão organizadas pela diretoria sindical em exercício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas empresas com até 19 empregados, poderá ser eleito 01 representante por local de trabalho. Empresas com 20 a 200 trabalhadores, até 02 representantes e, a cada mais 200 trabalhadores, o acréscimo de um delegado de base.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica garantido a estabilidade no emprego dos candidatos concorrentes ao cargo de representante por local de trabalho do período de inscrição até o dia da votação, bem como, a do delegado eleito do período do seu mandato até 1 (um) ano após o exercício do seu cargo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS CONTRIBUINTES

As empresas remeterão dentro do prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição Sindical dos seus empregados a respectiva entidade Sindical profissional, a relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função, salário e o respectivo valor recolhido, conforme Portaria MTB/GM 3.233 de 29.12.1983.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS À ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

Os empregadores descontarão de seus empregados desde que expressamente autorizados, as contribuições (mensalidades, cooperativa, assistencial) devidas ao Sindicato profissional, fixada por Assembleia Geral da categoria, repassando até o 5º dia útil após o desconto, encaminhando à entidade credora a relação dos empregados com a discriminação dos respectivos valores.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA- CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL -

REDAÇÃO DA PATRONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DO TRABALHO SINDICAL

Conforme decisão em Assembleia Geral, respeitadas as disposições aplicáveis em relação aos sindicalizados e não sindicalizados, quanto à autorização de desconto e direito de oposição dos trabalhadores, direito este a ser expresso presencialmente na sede do sindicato, as empresas ficam obrigadas a descontar de todos os seus

empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário base, em parcela única da folha de pagamento do/a trabalhador/a do mês de XXXXXXX de 2027, a ser paga até o 5º dia útil de XXXXXXXX de 2027, sob o título de “CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL” para a manutenção do trabalho sindical.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento das respectivas importâncias será efetuado em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde da Grande Florianópolis e Região, até o dia 18 de dezembro de 2026, no Banco do Brasil, Agência 5201-9, Conta Corrente 789421-X, CNPJ 83.932.020/0001-28, por meio de depósito identificado ou por PIX para o mesmo CNPJ.

PARÁGRAFO SEGUNDO : As empresas remeterão, dentro do mesmo prazo do parágrafo anterior, à respectiva entidade Sindical profissional, o comprovante de depósito e a relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função, salário e o respectivo valor recolhido, conforme Portaria Mtb/GM 3.233 de 29.12.1983, para o e-mail: tesouraria@sindsaudesc.com.br.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas, do dia XX de XXXXXXX à XX de XXXXXXX de 2027, em seus comunicados internos, terão de orientar seus empregados a respeito da contribuição e do desconto, informando que os trabalhadores poderão manifestar sua oposição a partir do dia XX de XXXXXXXX até XX de XXXXXXX de 2027 presencialmente na sede do sindicato dos trabalhadores(as), na rua Frei Evaristo , 77 Centro/Florianópolis, de segunda à sexta-feira, das 9h às 17h.

PARÁGRAFO QUARTO: Exclusivamente para os trabalhadores das empresas com endereço físico nos municípios de Alfredo Wagner/SC, Angelina/SC, Anitápolis/ SC, Garopaba/SC, Leoberto Leal/SC, Major Gercino/SC, São Bonifácio/SC, será permitido realizar sua oposição, além do que estabelece o parágrafo terceiro, através de carta à punho com nome do trabalhador, sua função, cpf e cnpj , nome da empresa, data, local, assinatura e cópia do RG e enviada via correio no endereço especificado anteriormente, de XX à XX de XXXXXXX de 2027.

PARÁGRAFO QUINTO: A manifestação de oposição expressa pelo trabalhador, registrada e deferida pelo sindicato em cópia e original, deverá ser entregue pelo próprio trabalhador, pessoalmente ou digitalmente, no seu RH da empresa até o dia 20 De XXXXXXXX de 2027.

PARÁGRAFO SEXTO: A não manifestação da oposição e/ou a não comunicação ao RH da empresa até o dia 20 de novembro autoriza o desconto da contribuição na folha de pagamento do empregado no mesmo mês, com vencimento até o 5º dia útil de dezembro.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Ficam isentos de descontos os trabalhadores(as) sócios (já contribuintes) e os aposentados representados pela entidade laboral.

PARÁGRAFO OITAVO: A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, sua importância e os procedimentos de oposição, deverão ser amplamente divulgados no site e em outras mídias sociais do sindicato laboral.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - REGRA PARA O PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Na hipótese da negociação coletiva avançar a data base da categoria, ficam prorrogadas as disposições convencionais do presente instrumento normativo até a assinatura da nova CCT. Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas desta norma coletiva, o empregador pagará multa de 10% (dez por cento) do salário base do trabalhador, observando-se, no caso, o disposto no §2º da cláusula terceira,

acrescidos de juros mora e correção monetária, pelo descumprimento da obrigação de fazer, por infração e por empregado, em favor da parte prejudicada, sob pena de cobrança judicial.