

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000723/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/04/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016843/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.101321/2021-26  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/04/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB EM ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE CRICIUMA, CNPJ n. 83.595.421/0001-30, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERV.DE SAUDE DO SUL, CNPJ n. 00.920.407/0001-37, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores em estabelecimentos de serviços de saúde**, com abrangência territorial em **Araranguá/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha/SC, Içara/SC, Jacinto Machado/SC, Maracajá/SC, Meleiro/SC, Morro da Fumaça/SC, Morro Grande/SC, Nova Veneza/SC, Passo de Torres/SC, Praia Grande/SC, Santa Rosa do Sul/SC, São João do Sul/SC, Siderópolis/SC, Sombrio/SC, Timbé do Sul/SC, Turvo/SC e Urussanga/SC**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL MÍNIMO**

Fica restabelecido o piso salarial para os integrantes da categoria profissional, proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, nas seguintes bases:

**Parágrafo primeiro** - Os integrantes da categoria profissional do Hospital São Roque (Jacinto Machado), Hospital de Caridade São Roque (Morro da Fumaça), Hospital São Sebastião (Turvo), Hospital São Judas Tadeu (Meleiro), Hospital Nossa Senhora da Conceição (Urussanga), Hospital Nossa Senhora de Fatima (Praia Grande), Hospital São Donato (Içara) perceberão o Piso Salarial Mínimo a partir de 1º.3.2021 o valor de R\$ 1.477,52, (hum mil, quatrocentos e setenta e sete reais e cinquenta e dois centavos), acrescido de 0,28% (zero vírgula vinte e oito por cento), não cumulativo, a partir de julho de 2021, mês de competência.

**Parágrafo segundo** - Os integrantes da categoria profissional das demais empresas perceberão a partir de 1º.03.2021 o Piso Salarial Mínimo no valor de R\$ 1.488,37 (hum mil, quatrocentos e trinta e sete centavos).

**Parágrafo terceiro** – Todo empregado admitido no período de vigência da presente Convenção Coletiva de 1º.03.2021 (primeiro de março de dois mil e vinte um) a 28.02.2022 (vinte e oito de fevereiro de dois mil e vinte e dois), não poderá perceber salário inferior ao menor salário percebido por empregado, que exerça a

mesma função excetuado o período de contrato de experiência de até 90 (noventa) dias que poderá ser de 80% (oitenta por cento).

**Parágrafo quarto** – Se o piso estadual mínimo, a ser promulgado em janeiro de 2022 (dois mil e vinte e dois) for maior que o citado no *caput*, será adotado por todos os integrantes da categoria econômica.

**Parágrafo quinto** – As(os) recepcionistas, secretárias, auxiliares, técnicos e profissionais de cursos superiores, clínicas e consultórios médicos e odontológicos não poderão ter seus pisos salariais inferiores aos dos salários iniciais das funções equivalentes dos hospitais locais ou de sua jurisdição.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Os integrantes da categoria profissional, terão a parte fixa dos seus salários reajustados pela aplicação, de 6,22% (seis vírgula vinte e dois por cento) correspondendo a 100% (cem por cento) do INPC acumulado no período compreendido de 1º/03/2020 (primeiro de março de dois mil e vinte) a 28/02/2021 (vinte e oito de fevereiro de 2021) mais 0,78% (zero vírgula setenta e oito por cento), não cumulativo, de aumento real no salário de março de 2021 (mês de competência), totalizando 7% (sete por cento).

**Parágrafo primeiro** - Os integrantes da categoria profissional do Hospital São Roque (Jacinto Machado), Hospital de Caridade São Roque (Morro da Fumaça), Hospital São Sebastião (Turvo), Hospital São Judas Tadeu (Meleiro), Hospital Nossa Senhora da Conceição (Urussanga), Hospital Nossa Senhora de Fatima (Praia Grande), Hospital São Donato (Içara) terão a parte fixa de seus salários reajustados apenas pelo INPC, 6,22% (seis vírgula vinte e dois por cento) conforme citado no *caput*, em março de 2021, mais 0,28% (zero vírgula vinte e oito por cento), não cumulativo, de aumento real a partir de julho de 2021 mês de competência.

**Parágrafo terceiro** – Ficam compensados adiantamentos legais e espontâneos pagos no período, salvo os decorrentes de promoção, término de aprendizagem, transferência de cargos, função, estabelecimentos ou localidades e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo quarto** – As partes voltarão a negociar as cláusulas econômicas em março de 2022.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA QUINTA - CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica estabelecido que, em qualquer substituição interna de um empregado por outro substituto, deverá observar o estabelecido na súmula 159 do TST, considerando-se para este efeito substituição superior a 30 (trinta) dias.

### CLÁUSULA SEXTA - CLÁUSULA SEXTA – EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa receber salário superior ao mais antigo na mesma função.

### CLÁUSULA SÉTIMA - CLÁUSULA SÉTIMA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão mensalmente aos seus empregados discriminativos das parcelas salariais pagas e das respectivas deduções, assim como da contribuição para o FGTS, com identificação da empresa.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA OITAVA - CLÁUSULA OITAVA – BIÊNIO

Os empregadores, exceto o Hospital São Donato (Içara), pagarão mensalmente, a todo empregado que completar 2 (dois) anos contínuos de serviços prestados na mesma empresa, um adicional de tempo de serviço de 2% (dois por cento) do salário base, e tão somente até completar 05 (cinco) anos contínuos de serviços, data em que passará a receber o quinquênio, conforme estabelecido na cláusula nona, extinguindo-se o biênio.

**Parágrafo primeiro – Os integrantes da categoria profissional dos** hospitais São Sebastião (Turvo), Nossa Senhora de Fatima (Praia Grande), São Roque (Jacinto Machado), Caridade São Roque (Morro da Fumaça), São Judas Tadeu (Meleiro) e Nossa Senhora da Conceição (Urussanga) pagarão o biênio, tão somente aos trabalhadores admitidos até 31/12/2018.

**Parágrafo segundo – Os integrantes da categoria profissional dos** hospitais São Sebastião (Turvo), Nossa Senhora de Fatima (Praia Grande), São Roque (Jacinto Machado), Caridade São Roque (Morro da Fumaça), São Judas Tadeu (Meleiro), Nossa Senhora da Conceição (Urussanga), admitidos a partir de 1º de janeiro de 2019, não farão jus ao benefício estabelecido no parágrafo primeiro.

### CLÁUSULA NONA - CLÁUSULA NONA – QUINQUENIO

Os empregadores pagarão aos seus empregados, mensalmente, um adicional de tempo de serviços de 5% (cinco por cento) do salário base do trabalhador beneficiado, para cada grupo de 05 (cinco) anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa.

**Parágrafo primeiro** – Os trabalhadores da UNIMED receberão, mensalmente, um adicional de tempo de serviço de 5% (cinco por cento) do salário base do trabalhador beneficiado, para cada grupo de 05 (cinco) anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa.

**Parágrafo segundo** – Fica estabelecido que os trabalhadores das demais instituições que em 1º (primeiro) de 11 (novembro) de 2004 (dois mil e quatro) não atingiram 15% (quinze por cento) ou 15 (quinze) anos de trabalho na mesma empresa, ao atingirem estes patamares ficarão estagnados nestes índices.

**Parágrafo terceiro** – Os trabalhadores que em 1º (primeiro) de 11 (novembro) de 2004 (dois mil e quatro) ultrapassaram os 15 (quinze) anos de trabalho continuarão a perceber o que consta no *caput* desta cláusula, ou seja, não sofrerão qualquer interrupção.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA - CLÁUSULA DÉCIMA – ADICIONAL NOTURNO

Os empregados que prestarem serviços no período entre 22h (vinte e duas horas) e 05h (cinco horas) receberão o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna a título de adicional noturno.

**Parágrafo primeiro** – Os empregados que trabalham na jornada denominada “12 por 36”, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, no período compreendido das 19h (dezenove horas) às 07h (sete horas), perceberão entre às 22h (vinte e duas horas) e 07h (sete horas) o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, a título de adicional noturno, estendido até o término de seu horário de trabalho, previamente estabelecido pelo empregador.

**Parágrafo segundo** – O intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso, concedido dentro da jornada de 12h (doze horas) não sofrerá a incidência de qualquer adicional, nos termos do § 2º do artigo 71 da CLT.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o artigo 76 da Consolidação das Leis do Trabalho (enunciado 228 do TST).

**Parágrafo primeiro** – Ficam estabelecidos os graus de insalubridade para os trabalhadores dos setores relacionados abaixo para todos os empregadores da base territorial deste sindicato:

Clínica médica feminina e masculina.....	20%
Clinica cirúrgica feminina e masculina.....	20%
Cardiologia.....	20%
Clínica obstétrica .....	20%
Berçário.....	20%
Pediatria.....	20%
Setores de administração e manutenção .....	20%
Clínica geral e psiquiatria laboratórios internos dos hospitais .....	20%
Pronto Socorro..... equipe de enfermagem.....	40%
Pronto Socorro..... os demais empregados .....	20%
U.T.I.....equipe de enfermagem.....	40%
U.T.I..... os demais empregados .....	20%
Centro Cirúrgico ..... equipe de enfermagem .....	40%
Centro cirúrgico ..... os demais empregados .....	20%
Agencia Transfusional .....equipe de enfermagem .....	40%
Agencia Transfusional.....os demais empregados .....	20%
Isolamento .....	40%
Centro obstétrico e sala de parto .....	40%
Raio X...funções e/ou cargos administrativos, recepcionistas, auxiliar de escritório .....	20%
Raio X.....outros funcionários .....	40%
Hemodiálise .....	40%
Lavanderia parte escolha .....	40%
Outros setores e outras empresas (clínicas, consultórios médicos e odontológicos e demais empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho .....	20%

**Parágrafo segundo** – O empregador pagará os trabalhadores no serviço de higienização e limpeza, o adicional de insalubridade no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário mínimo nacional.

## PRÊMIOS

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PRÊMIO INCENTIVO MENSAL

A categoria econômica assegura aos trabalhadores integrantes da categoria profissional a percepção de abono no valor correspondente a 02 (dois) dias de salário base do empregado por mês, desde que, tenha frequência integral e efetiva no serviço, no mês de competência e seja sócio do sindicato, isto é, qualquer falta ao trabalho a qualquer título no mês, importará na perda do respectivo prêmio.

**Parágrafo primeiro** – Fica estabelecido que os trabalhadores admitidos até 07/05/2019 que já recebiam o Prêmio Incentivo Mensal terão direito incondicional ao previsto no caput desta cláusula, porém os admitidos após 08/05/2019 só terão direito ao abono se forem sócios do sindicato da categoria profissional e a partir desta data os empregados que deixarem de ser sócios perderão o direito ao referido abono.

**Parágrafo segundo** – Fica estabelecido que o empregador descontará dos trabalhadores não sindicalizados e repassará para o sindicato da categoria profissional, a título de REVERSAO DE CONQUISTA SINDICAL, o valor de R\$ 70,00 (setenta reais) para quem percebe o salário base de até R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais), que serão pagas em 2 (duas) parcelas de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) e o valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) para quem percebe o salário base acima de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais), que serão pagas em 2 (duas) parcelas de R\$ 70,00 (setenta reais), respectivamente, nos meses de Junho e Setembro.

**Parágrafo terceiro** – Será mantido o prêmio ao trabalhador com atestado médico para COVID-19 confirmado, enquanto não perceber benefício previdenciário do INSS.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – VALE ALIMENTAÇÃO

A categoria econômica, concederá um abono, a título de vale alimentação, aos integrantes da categoria profissional no valor de R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais) aos seus empregados que perceberem o salário base até R\$ 2.204,00 (dois mil duzentos e quatro reais).

**Parágrafo primeiro** – O benefício se estende aos técnicos de enfermagem, independentemente do valor percebido.

**Parágrafo segundo** – O Hospital São Donato de Içara concederá o vale alimentação no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) a todos seus empregados.

**Parágrafo terceiro** – Já as empresas com o valor do vale alimentação maiores que o previsto na cláusula, reajustarão no percentual de 7% (sete por cento).

**Parágrafo quarto** – As Entidades: Hospital São Roque (Jacinto Machado), Hospital de Caridade São Roque (Morro da Fumaça), Hospital São Sebastião (Turvo), Hospital São Judas Tadeu (Meleiro), Hospital Nossa Senhora da Conceição (Urussanga), Hospital Nossa Senhora de Fatima (Praia Grande), não procederão o pagamento do vale alimentação.

**Parágrafo quinto** – O presente abono não integra o salário e/ou remuneração para nenhum efeito e/ou causa.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO E VALE TRANSPORTE

Os empregadores deverão fornecer aos seus empregados vale transporte, conforme lei vigente

**Parágrafo único** – O empregado demitido deverá efetuar a entrega do cartão vale transporte, sob pena de não o fazendo o empregador proceder ao desconto do valor remanescente do vale transporte, bem como do

custo do cartão cedido em comodato pela Associação dos Transportes Coletivos no Município de Criciúma/SC.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As refeições, quando fornecidas pelas empresas serão de boa qualidade, quente e deverão conter as calorias necessárias para apropriada alimentação do trabalhador. Para efeito de cobrança serão observados os seguintes critérios e percentuais:

- a) 1ª (primeira) refeição: café, 3,1% (três vírgula um por cento) sobre o salário mínimo ao mês – com padrão alimentar consistente em pão, leite, café, margarina ou outro complemento;
- b) 2ª (segunda) refeição: almoço, valor de R\$ 4,25 (quatro reais e vinte cinco centavos) por refeição;
- c) 3ª (terceira) refeição: lanche, 3,1% (três vírgula um por cento) sobre o salário mínimo ao mês – com padrão alimentar consistente em pão, leite, café, margarina ou outro complemento;
- d) 4ª (quarta) refeição: jantar, valor R\$ 4,25 (quatro reais e vinte cinco centavos) por refeição;

**Parágrafo primeiro** – Ficam mantidos e respeitados os acordos individuais por empresa ora vigente. Qualquer alteração na presente cláusula com relação ao fornecimento de refeições terá que ter a concordância do sindicato profissional da categoria.

**Parágrafo segundo** – Os valores constantes nas alíneas “b” e “d” serão reajustados de acordo com o índice recebido pela categoria.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados associados ao sindicato com 6 (seis) meses ou mais de serviços prestados, deverão ser assistidas e homologadas pelo sindicato profissional, se for do desejo do trabalhador.

**Parágrafo único** – Já o trabalhador não sócio do sindicato profissional, caso deseje fazer homologação no sindicato, o mesmo deverá pagar uma taxa estipulada pelo sindicato não inferior ao valor de duas mensalidades sindical, para o sindicato.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado demitido por justa causa receberá do empregador comunicação por escrito onde deverão constar os motivos e a fundamentação legal da dispensa.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DISPENSA DO AVISO

O empregado pré-avisado fica dispensado do cumprimento do restante do prazo de aviso prévio, desde que, obtenha novo emprego. A remuneração relativa ao aviso será, tão somente, a correspondente aos dias efetivamente trabalhados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CLÁUSULA DÉCIMA NONA – APLICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL – ART. 9º DA LEI**

Para dirimir eventuais dúvidas, definem as partes que a indenização adicional de que trata o artigo 9º da Lei nº. 7.238, somente será devida para o empregado que receber o aviso prévio do empregador a partir do dia primeiro de fevereiro de cada ano, ainda que, indenizado.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CLÁUSULA VIGÉSIMA – SUSPENSÃO DO CONTRATO**

O contrato de trabalho, exceção ao de experiência, assim como o aviso prévio, ficará suspenso na hipótese de concessão do benefício previdenciário, completando o tempo nele previsto, após a cessação do benefício.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ALTERAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As alterações de função e/ou horário de trabalho só poderão ser efetivadas conforme legislação vigente, salvo ajuste prévio entre as partes interessadas.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – PRÉ-APOSENTADORIA**

Será garantido o emprego e o salário do empregado com mais de 5 (cinco) anos na empresa, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores a sua aposentadoria, salvo a hipótese de contrato a prazo determinado; rescisão por justa causa; rescisão por mútuo acordo; demissão por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro no período de vigência deste instrumento normativo

**Parágrafo primeiro** – Adquirido o direito a aposentadoria, extingue a estabilidade.

**Parágrafo segundo** – O empregado para ter assegurado o direito previsto no *caput* deverá informar o empregador a partir da conquista da estabilidade, com documento fornecido pelo INSS ou por quem vier a substituí-lo.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – USO DO CBO – CÓDIGO BRASILEIRO DE OCUPAÇÕES**

As empresas se obrigam a adotar o CBO – Código Brasileiro de Ocupações nos registros dos empregados e nas anotações em suas carteiras de trabalho.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ABONO DE FALTA AO TRABALHO

Serão consideradas faltas justificadas e não poderão ocasionar qualquer prejuízo remuneratório, as ausências do empregado em decorrência de:

- a) falecimento do cônjuge, pai, mãe, filhos e irmãos até 3 (três) dias consecutivos;
- b) matrimônio do empregado, até 3 (três) dias úteis;
- c) falecimento de avós paterno e materno, 1 (um) dia.
- d) será considerada dispensa justificada ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, um atraso ou 1 (uma) ausência do empregado, por semestre, para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento de saúde, desde que, haja comprovação, através de atestado médico que contenha o horário de atendimento e o nome do filho atendido, em até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno.

**Parágrafo primeiro** – O abono será concedido à mãe ou ao pai, se este detiver a guarda exclusiva do filho, isto é, não poderá ser exercido concomitantemente.

**Parágrafo segundo** – Em sendo a guarda compartilhada, somente aquele que estiver com a guarda no momento da consulta médica é que poderá usufruir da aplicação do estabelecido no *caput*.

**Parágrafo terceiro** – O benefício da presente cláusula, não poderá ser exercido concomitantemente pelos pais que detêm a guarda compartilhada.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (letra a do inciso II do artigo 10 do ADCT). Neste período a empresa não poderá conceder o aviso prévio.

**Parágrafo único** – Na hipótese da empregada gestante ser despedida sem o conhecimento, pela empresa, do seu estado gravídico, terá ela o prazo decadencial de 60 (sessenta) dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer junto à empresa a estabilidade provisória motivada pela gestação, sendo-lhe devida, entretanto, a remuneração a partir da comunicação com posterior comprovação, dentro do prazo estabelecido nesta cláusula.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

**Fica autorizada a adoção de jornadas especiais de trabalho como:**

a.- Fica autorizada a adoção da jornada semanal de 44 horas (quarenta e quatro) horas e denominada jornada "6 x 6 x 12", ou seja, 6 (seis) horas diárias, das 2<sup>as</sup> (segundas) às 6<sup>as</sup> (sextas) feiras e, aos sábados ou domingos, a jornada diária de 12 (doze) horas, perfazendo a jornada de trabalho de 42h (quarenta e duas horas) semanais. As horas trabalhadas em dias de feriado serão compensadas, sem quaisquer acréscimos, as quais serão incorporadas as horas trabalhadas e lançadas no banco de horas;

b.- Fica autorizada a adoção da jornada de 07h20min (sete horas e vinte minutos) diárias, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso;



c.- Fica autorizada a adoção da jornada denominada "12 x 36", ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso, que não sofrerá a incidência de qualquer adicional, nos termos do § 2º do artigo 71 da CLT;

d.- para as jornadas de trabalho de 12 (doze) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo de 1 (uma) hora para refeição ou descanso, não fracionado e já incluído na jornada, mas que não sofrerá a incidência de qualquer adicional, nos termos do § 2º do artigo 71 da CLT;

e.- e não excedendo a jornada de trabalho de 6 (seis) horas, o empregado usufruirá de um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação e repouso, os termos do § 1º. Do art. 71 da CLT;

f - fica ajustado e reconhecido à legitimidade da jornada de trabalho denominada como "12 x 36", ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para os estabelecimentos de saúde, inclusive, para os que já vêm praticando, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso, que não sofrerá a incidência de qualquer adicional, nos termos do § 2º do artigo 71 da CLT;

g - fica definido que os feriados laborados no horário noturno, na jornada "12 x 36" deverão ser pagos em dobro e no horário diurno poderão ser compensadas em banco de horas, conforme cláusula vigésima sétima;

h – ficam as entidades autorizadas a prorrogar as jornadas em ambientes insalubres dentro dos limites legais e convencionais, sem licença prévia da autoridade competente, conforme fundamento do inciso XIII do Artigo 611-A da CLT;

i - ficam mantidos e respeitados os acordos tácitos ou expressos ora vigentes.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – FERIADOS – PAGAMENTO DAS HORAS TRABALHADAS**

As horas trabalhadas em dias de feriado na jornada semanal "6 x 6 x 12", ou seja, 6 (seis) horas diárias, das 2<sup>as</sup> (segundas) às 6<sup>as</sup> (sextas) feiras e, aos sábados ou domingos, a jornada diária de 12 (doze) horas, perfazendo a jornada de trabalho de 42h (quarenta e duas horas) semanais serão compensadas, sem quaisquer acréscimos, as quais serão incorporadas as horas trabalhadas e lançadas no banco de horas.

**Parágrafo único** – Fica estabelecido que em caso de solicitação do empregado e com a concordância do empregador será aceita compensação dos feriados na jornada "12 X 36" em banco de horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – BANCO DE HORAS**

Fica estabelecido o banco de horas sendo permitido ao trabalhador realizar 48 (quarenta e oito) horas extras por mês com prazo para compensação em 90 (noventa) dias, conforme estabelecido no parágrafo 2º do art. 59 da CLT, que poderão ser compensadas com reduções de jornadas ou folgas compensatórias a serem concedidas pela empresa. As horas extras que ultrapassarem as 48 (quarenta e oito) horas mês serão obrigatoriamente pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), não podendo haver compensação.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CONTROLE DE HORARIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização de livro – ponto ou cartão mecanizado, para as empresas com mais de 5 (cinco) empregados, nos termos do § 2º do art. 74 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA – AMAMENTAÇÃO**

Conforme artigo 396 da CLT, para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de 30min (trinta minutos) cada um. Na jornada de 6 (seis) horas, só terá direito a 1 (um) descanso especial de 30min (trinta minutos).

**Parágrafo único** – Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Em caso de pedido de demissão fará *jus* o empregado a férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 14 (quatorze) dias, independentemente do tempo de serviço.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – LOCAL PARA REFEIÇÃO**

As empresas deverão dispor de local apropriado para seus empregados realizarem os lanches e/ou refeições.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

Os uniformes já confeccionados e equipamentos de proteção individual, quando exigidos por lei ou pelo empregador, deverão ser fornecidos gratuitamente, cabendo à empresa disciplinar o uso dos mesmos os quais serão devolvidos no ato da demissão no estado que se encontrarem.

## **MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – QUEBRA OU DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

A quebra de seringas, termômetros e outros materiais usados no desempenho da função, não poderão ser cobrados dos empregados, salvo, na ocorrência de dolo ou culpa e, ainda, quando não houver a devida apresentação do equipamento danificado.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos por lei ou pelo próprio empregador serão por ele pagos.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – ATESTADOS MEDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

Os atestados emitidos por profissionais habilitados serão aceitos pelos empregadores para todos os efeitos legais, desde que tenha o empregado comunicado oficialmente ao empregador o motivo da falta ao trabalho no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do primeiro dia da falta.

**Parágrafo único** – O retorno ao trabalho após a falta por motivo médico implicará em consulta prévia ao médico do empregador quando este tiver serviço médico contratado.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAL**

O dirigente sindical, no exercício de suas funções, terá garantido o livre acesso aos locais de trabalho para a realização de trabalhos sindicais previamente comunicada e autorizada pela direção da empresa e, desde que, apresente a ordem do dia.

**Parágrafo único** – Serão respeitados os ambientes de circulação restrita por questão de saúde.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão 02 (dois) diretores do sindicato profissional, por empresa, sem prejuízo do salário, até 15 (quinze) dias cada um dos diretores por ano, sendo, no máximo, 05 (cinco) dias por mês, para participar, representando a categoria profissional, em reuniões, assembleias, congressos e encontros de trabalhadores, desde que, previamente solicitado por ofício do sindicato com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – LIBERAÇÃO DIRIGENTE SINDICAL – GARANTIA VINCULO E**

Os dirigentes da entidade profissional laboral, liberados em acordo com o empregador, para trabalhos sindicais às suas expensas ou do empregador, manterão inquestionavelmente o vínculo empregatício pleno com os mesmos.

**Parágrafo primeiro** – A liberação de que trata o caput se dará mediante autorização expressa da Diretoria do Sindicato, para o período sindical na qual foi eleito, respeitando os acordos tácitos de pagamentos parcial e total ora vigente.

**Parágrafo segundo** – Os salários e demais encargos destes dirigentes sindicais, quitados inteira ou parcialmente pela empresa ou entidade laboral, serão repassados diretamente pelo empregador descontados dos repasses mensais.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DESCONTO E RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS À

A empresa fica obrigada a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que, por eles autorizados devidamente ou por assembleia geral da categoria profissional, contribuições devidas ao sindicato (mensalidades sociais, reversão de conquistas sindicais), quando por este notificada, fazendo o recolhimento ao banco e/ou instituição financeira que for indicado, em guias próprias fornecidas pela entidade, isso tudo sob a inteira responsabilidade do sindicato profissional, que será responsável por qualquer reclamação ou demanda judicial, cabendo ao sindicato apresentar ata da assembleia a empresa.

**Parágrafo primeiro** – As contribuições deverão ser recolhidas à entidade sindical até o 12º (décimo segundo) dia do mês subsequente do pagamento do salário.

**Parágrafo segundo** – As empresas descontarão dos trabalhadores não sócios a título de taxa negocial, conforme deliberação e autorização prévia pela assembleia geral, a importância do valor de três mensalidades sindical que serão descontados em 3 (três) parcelas equivalentes a mensalidade sindical cada uma, com vencimentos nos meses de maio, agosto e novembro de cada ano.

**Parágrafo terceiro** – Os trabalhadores não sócios terão direito a oposição à taxa negocial. Desde que, o faça individualmente e por escrito e entregue pelo (a) mesmo(a) na sede do Sindicato, ou ainda ser encaminhado por carta com A.R. (aviso de recebimento) no SINDISAUDE, até 10 (dez) dias antes do desconto que será anunciado através de edital fixado nas redes sociais do sindicato e no mural da empresa, e em modelo feito pelo Sindicato onde se opõe ao desconto da parcela.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a recolher, para o período 2020/2021/2022, em 04 (quatro) parcelas iguais, respectivamente, 11 de março de 2021, 10 de maio de 2021, 12 de julho de 2021 e 10 de setembro de 2021 sob pena de pagamento de multa de 2%, juros de mora de 1% ao mês e cobrança judicial, conforme deliberação das Assembleias Gerais, os valores abaixo discriminados, a título de Contribuição confederativa Patronal, através da quitação de bloqueto bancário, que será emitido pelo FEHOESC.

Enquadramento da Empresa	Valor das Parcelas 2021
De 01 a 05 funcionários	04 Parcelas de R\$ 139,08
De 06 a 10 funcionários	04 Parcelas de R\$ 278,20
De 11 a 30 funcionários	04 Parcelas de R\$ 417,33
De 31 a 50 funcionários	04 Parcelas de R\$ 556,44
De 51 a 100 funcionários	04 Parcelas de R\$ 834,64
De 101 a 200 funcionários	04 Parcelas de R\$ 1.391,13
Acima de 200 funcionários	04 Parcelas de R\$ 2.782,09

**Parágrafo único** – Após o recolhimento do mês de março, cada Estabelecimento Prestador de Serviços de Saúde deverá enviar para a FEHOESC uma cópia do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de serviço, para que sejam feitos os devidos registros de enquadramento de cada entidade.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – QUADRO DE

**AVISO**

Será assegurada a colocação de quadros de avisos sob a responsabilidade da entidade sindical, no âmbito da empresa, para afixação de editais, avisos e notícias sindicais, sem ataque ao empregador, autoridades e sem conteúdo político.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA –  
APLICABILIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TR**

Fica estabelecido que será aplicado a presente Convenção Coletiva de Trabalho, pertencentes à base territorial deste sindicato profissional, reconhecida pelo enquadramento sindical no TEM, com exceção dos estabelecimentos que firmaram Acordo Coletivo de Trabalho.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – CONTRATAÇÃO  
EXPRESSAMENTE PROIBIDA**

As entidades: Hospital São Roque (Jacinto Machado), Hospital de Caridade São Roque (Morro da Fumaça), Hospital São Sebastião (Turvo), Hospital São Judas Tadeu (Meleiro), Hospital Nossa Senhora da Conceição (Urussanga), Hospital Nossa Senhora de Fatima (Praia Grande) e o Hospital da UNIMED, ficam durante a vigência do presente instrumento coletivo nos serviços estão vedadas de celebrarem contrato de trabalho na modalidade intermitente. Fica ainda estabelecido que em caso de terceirização nas atividades fins das unidades hospitalares citadas nesta clausula, (excetuado os motoristas de ambulância) deverão ser seguidas as regras desse acordo coletivo, como também respeitar a representação sindical deste sindicato.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – MULTA POR  
DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Fica estabelecido a multa anual de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário mínimo, por infração e por empregado, pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo em favor do empregado.

**GABRIELA CAMPOS PNKOSKI  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB EM ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE CRICIUMA**

**TEREZINHA BUSS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERV.DE SAUDE DO SUL**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA PLEBISCITO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA REUNIÃO SINESSUL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.