

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SE000193/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/10/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017200/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.118218/2021-19
DATA DO PROTOCOLO: 24/02/2021

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

FUNDAÇÃO DE SAÚDE PARREIRAS HORTA, CNPJ n. 10.439.192/0001-90, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SINTASA-SIND. DOS TRAB. NA ÁREA DA SAÚDE DO ESTADO DE S, CNPJ n. 32.713.463/0001-97, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a(s) categoria(s) profissionais de empregados públicos efetivos e concursados, integrantes do Quadro Permanente de Pessoal da Fundação de Saúde Parreiras Horta - FSPH, representado pelo Sindicato dos Trabalhadores da Área da Saúde no Estado de Sergipe - SINTASA, vinculados à representação do sindicato laboral signatário, com abrangência territorial em Sergipe, com abrangência territorial em SE.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - DA RECOMPOSIÇÃO SALARIAL E DOS PRAZOS DOS BENEFÍCIOS E DO ACORDO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência retroativa à 1º de maio de 2021 e término em 30 de abril de 2023, quando novas negociações serão procedidas para analisar o citado Acordo, ou ainda, alterações pactuadas ocorridas na vigência do mesmo, por motivos de relevância, mediante o Instituto da Livre Negociação, mantendo-se a Data Base como 1º de Maio, anualmente, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Parágrafo primeiro – O presente Acordo Coletivo possui ultratividade amparado na alteração do art. 114, §2º da Constituição Federal, devendo vigorar até a assinatura da nova Norma Coletiva em caso de término da sua vigência.

Parágrafo segundo - Será realizada recomposição salarial posteriormente bem como as demais negociações mediante assinatura de termo aditivo a este Acordo Coletivo do Trabalho e após finalização das tratativas.

Parágrafo terceiro – Fica garantido ao empregado qualquer vantagem ou remuneração superior ao fixado neste Acordo Coletivo, já percebidos pelo trabalhador, em face deste instrumento tratar apenas de piso salarial.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Ajuda de Custo

CLÁUSULA QUARTA - DIÁRIAS DE VIAGEM

Por ocasião de viagem a serviço, a Fundação adiantará o numerário destinado ao deslocamento, hospedagem e alimentação, a título de diária, conforme o previsto em norma interna.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO E/OU VALE-REFEIÇÃO

A partir da assinatura deste Acordo Coletivo fica instituído o benefício flexível de vale-alimentação e/ou vale-refeição no valor mensal total de R\$ 600,00 (seiscentos reais), não podendo incidir qualquer tributo sobre o valor pago.

a. O valor total será mensalmente creditado, até o dia 10 de cada mês, em cartão de crédito específico e emitido em nome do empregado, para aquisição de gêneros alimentícios e/ou refeições;

b. O valor será concedido de forma uniforme a todos os empregados.

c. O empregado poderá optar por distribuir o valor indicado, entre crédito aos cartões de vale-alimentação e vale-refeição, ficando a seu critério a definição dos valores de distribuição. Tal composição poderá ser modificada, mediante requerimento, semestralmente;

d. O valor indicado no caput será revisto conforme variação do ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR AMPLO – IPCA após um ano de assinatura deste Acordo Coletivo, sendo arredondado para o próximo número inteiro, em caso de o valor ser fracionado;

e. Será concedido um vale alimentação/refeição adicional no mês de novembro, de igual valor ao distribuído no mês anterior, a título de bônus natalino;

f. O valor do custeio do Auxílio Alimentação/Refeição não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas e

g. O valor acordado no caput somente será pago e iniciará o seu efetivo pagamento aos empregados a partir de um mês após a homologação do presente Acordo Coletivo junto ao Ministério do Trabalho enquanto isso vigorará o valor estabelecido no Acordo Coletivo anterior.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA SEXTA - INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE

Fica instituído, o auxílio transporte para os empregados que residirem em locais diversos de onde exercerem suas atividades, onde não exista transporte coletivo metropolitano regulamentado pelo poder público.

a. O Auxílio-transporte será concedido com base no custo do deslocamento do empregado, entre as empresas ou cooperativas que prestam regularmente o referido serviço, excluído o serviços de taxis e moto-boys.

b. Para recebimento do auxílio-transporte, o empregado deve requerer formalmente o benefício, comprovar que reside em local diverso de onde exerce as suas atividades e, prestar contas da despesa realizada com o transporte, sendo esta, condicionada ao recebimento do referido benefício no mês subsequente.

c. Todo e qualquer auxílio transporte concedido terá caráter indenizatório, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas, sendo possível seu recebimento simultaneamente com o vale-transporte.

d. Em alternativa a indenização remunerada apresentada neste caput a FSPH poderá estabelecer convênio com empresa de ônibus, micro-ônibus ou cooperativa de Transporte Alternativo de Passageiros para garantir o deslocamento de seus empregados até o local de trabalho que foi designado.

Auxílio Educação

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO/ACOMPANHANTE

Será concedido, para cada filho menor de até 12 (doze) anos, inclusive os adotados legalmente, auxílio correspondente a R\$150,00 (cento e cinquenta reais) por mês e por filho.

a. O benefício é concedido em função do filho e não do empregado, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente no caso do cônjuge também tiver vínculo trabalhista com a Fundação.

b. O valor do custeio do Auxílio Educação não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas e

c. O valor acordado no caput somente será pago e iniciará o seu efetivo pagamento aos empregados a partir de um mês após a homologação do presente Acordo Coletivo junto ao Ministério do Trabalho enquanto isso vigorará o valor estabelecido no Acordo Coletivo anterior.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA OITAVA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE E ODONTOLÓGICA DO EMPREGADO

A Fundação concederá o benefício aos empregados no valor de até R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) a título de indenização aos empregados que comprovarem, mensalmente, o efetivo pagamento de Plano de Saúde ou Odontológico. O referido benefício será regulamentado em Resolução específica, não sendo extensível aos dependentes devendo ser mantida por um período de até 06 (seis) meses em caso de auxílio-doença e acidente ambos decorrente do trabalho.

§1º - Este auxílio será requerido pelo empregado e poderá, também, ser comprovado anualmente o pagamento do plano saúde/odontológico através de recibo emitido pela administradora do plano.

§2º - Ao empregado da Fundação é facultada a adesão voluntária à assistência médica do IPESAÚDE. Nos casos em que o empregado manifestar interesse na adesão voluntária, arcará com o percentual estabelecido pelo IPESAÚDE sobre a sua remuneração e a Fundação participará mensalmente com o percentual estabelecido pelo IPESAÚDE.

O empregado deverá escolher entre o recebimento do benefício mediante indenização ou a assistência médica do IPESAÚDE e

§4º - O valor acordado no caput somente será pago e iniciará o seu efetivo pagamento aos empregados a partir de um mês após a homologação do presente Acordo Coletivo junto ao Ministério do Trabalho enquanto isso vigorará o valor estabelecido no Acordo Coletivo anterior.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A Fundação pagará para os empregados em gozo de auxílio-doença, concedido pela Previdência Social, no período contado entre o 16º (décimo sexto) e 90º (nonagésimo) dia de afastamento, uma complementação salarial. A aludida complementação corresponderá à diferença entre o que a Previdência Social pagar e o salário/remuneração do empregado.

a. Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, elas deverão ser compensadas ou descontadas, desde que o valor da parcela seja limitado a 30% do salário recebido, automaticamente, a partir do pagamento subsequente ao retorno.

b. A complementação salarial poderá ser prorrogada além dos 90 (noventa) dias, se o afastamento do empregado for motivado por acidente a serviço da Fundação, ou de doença contraída no exercício da função.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE EMPREGOS E REMUNERAÇÕES – PER

A Fundação se compromete em cumprir e manter atualizado o PER, sendo passível de alterações sempre que as partes entenderem necessário, mediante aprovação do Conselho Curador da FSPH bem como o reajuste das tabelas remuneratórias após aprovação do percentual de aumento dos empregados públicos.

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GESTÃO DE PESSOAS E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A Fundação manterá um programa voltado para a política de recursos humanos que buscará, principalmente, o desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados, envidando esforços para que diretamente ou por meio de parcerias externas desenvolva programas que contemplem às áreas de saúde, educação, formação profissional, qualidade de vida e responsabilidade social.

A Fundação efetuará permanentemente avaliação das necessidades de qualificação profissional dos empregados, assegurando recursos financeiros específicos para investir em desenvolvimento profissional, considerando rigorosamente a necessidade de melhoria na busca de excelência nos processos, produtos e serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO PARA ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Os empregados poderão utilizar até 7 (sete) dias por ano, alternados ou contínuos, para comparecimento em eventos que visem a atualização e o aperfeiçoamento profissional na sua área de atuação, sem prejuízo de sua remuneração, devendo o mesmo solicitar a liberação com antecedência de 30 (trinta) dias e provar sua participação no evento em até 5 (cinco) dias após seu término.

a. A Fundação e os próprios empregados deverão fazer um ajuste entre si para que todos não se afastem ao mesmo tempo, gerando descontinuidade do serviço de risco para a população.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

A Fundação entregará aos empregados carta de referência no ato da rescisão do contrato de trabalho, salvo no caso de despedida por justa causa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS JORNADAS DE TRABALHO

Ficam instituídas as seguintes jornadas e turnos semanais de trabalho aos empregados integrantes do Quadro Próprio da Fundação:

- a. Jornadas Padrões, com prestação de 30 (trinta) horas semanais de trabalho.

- b. Ficagantido o empregado que tenha filho(a) portador(a) de deficiência, que esteja sobre sua guarda, e cuja deficiência o torne incapaz, a redução da sua carga horária de trabalho em 50% (cinquenta por cento), nos mesmo moldes do art. 1º da Lei 4.009/1998.

- c. Nos turnos, matutino ou vespertino, a jornada de trabalho será de 30 (trinta) horas semanais, a qual será distribuída da seguinte forma: o trabalhador efetuará suas atividades laborais num período de 6 (seis) horas diárias, de segunda a sexta durante a semana. Sendo que para os finais de semana, haverá possibilidade de uma escala de revezamento nos sábados, em que o empregado trabalhará uma carga horária de 12 (doze) horas a cada duas semanas, ou uma carga de 6 (seis) horas revezadas entre os sábados.

- d. No horário noturno a jornada semanal será de 30 (trinta) horas, a qual será distribuída da seguinte forma: o trabalhador efetuará suas atividades laborais num período de 12 (doze) horas com intervalo de duas horas de repouso durante o plantão noturno e um intervalo de 60 (sessenta) horas entre os plantões. Essa distribuição da jornada noturna não será considerada escala de revezamento e sim cumprimento normal da jornada de trabalho noturna.

- e. Fica ajustado que a modificação de carga horária, excetuando-se as modalidades estabelecidas nas outras cláusulas deste Acordo Coletivo somente será admitida com a concordância do empregado.

Parágrafo único. Para fins de definição da jornada mensal, serão considerados, para cálculo, 30 (trinta) dias, mesmo que o mês tenha número inferior ou superior.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO / BANCO DE HORAS

A Fundação adotará o sistema de banco de horas, através do qual o excedente de horas trabalhadas ou o abono de horas não trabalhadas, em um único dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, desde que haja concordância entre ambas as partes no momento da convocação ao trabalho, de maneira que a referida compensação não exceda o período máximo de 180 (cento e oitenta) dias, podendo também optar pela compensação no período destinado à concessão de férias, adicionando-se ou reduzindo-se aos dias de férias, os correspondentes à compensação prevista

nesta cláusula ou receber o saldo positivo em espécie bem como ser descontado, caso o saldo seja negativo nesse período de 180 (cento e oitenta) dias.

a. A Fundação fornecerá ao empregado relatório contendo sua carga horária positiva ou negativa no referido banco de horas a cada 90 (noventa) dias, contados a partir de um mês após a homologação deste Acordo Coletivo no Ministério do Trabalho.

b. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ou após o decurso do prazo supra estabelecido, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional estabelecido no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

A partir da assinatura deste Acordo Coletivo, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 7 (sete) dias, consecutivos nos casos de: casamento; falecimento de cônjuge, de companheiro(a), ascendente, descendente, irmão, pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica ou dependente legal;

a. A partir da assinatura deste Acordo Coletivo, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 7 (sete) dias consecutivos ou não nos casos de internação do cônjuge, de companheiro(a), ascendente, descendente, irmão, pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica ou dependente legal, exceto nos casos em que a lei resguardar benefício superior ao previsto;

b. A partir da assinatura deste Acordo Coletivo, fica concedido ao empregado um dia de folga em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada sendo o dia de folga o da efetiva doação.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Ficam instituídas as Jornadas Especiais de trabalho, que se destina a atender atividades das Unidades Assistenciais da Fundação, que exijam prestação de serviços de forma ininterrupta ou em unidades ou serviços que funcionem continuamente, no mínimo 12 (doze) horas por dia, cuja jornada de trabalho de seus empregados, poderá ser cumprida em turnos diários de 6 (seis) a 12 (doze) horas.

Parágrafo único. A Jornada Especial de trabalho, prevista, será cumprida das seguintes formas:

a. Fica estabelecida a possibilidade de jornada de 12 horas trabalhada por 36 horas de interjornada (12X36), com 02 (duas) hora de intervalo intrajornada para refeições e descanso no próprio local de trabalho.

b. Poderá haver jornada semanal de 36 horas e a subsequente de 24 horas para ajuste de jornada de trabalho em caso de jornada de trabalho de 12 horas consecutivas, respeitando os intervalos interjornada e as 60 horas em duas semanas consecutivas;

c. Aos domingos e feriados será percebida remuneração das horas com acréscimo de 100% ou compensado em folga de proporção dobrada a ser acordado com gestor do empregado, exceto para os empregados que se submeterem ao regime de plantão (12X36).

d. A Fundação manterá a possibilidade de redução de jornada de trabalho, a pedido do empregado, mediante redução proporcional da remuneração.

Sobreaviso

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGIME DE SOBREAVISO

A Fundação poderá adotar o Regime de Sobreaviso, que consiste em manter empregado escalado, mas fora do local de atividade profissional, na expectativa de ser acionado pelo serviço, não podendo gerar prejuízo às atividades regulares de trabalho.

a. O empregado que ficar em Sobreaviso, receberá 1/3 do valor do plantão proporcional às horas escaladas, incluindo as respectivas gratificações vinculadas de direito;

b. Quando acionado para executar o serviço, o período presencial efetivamente trabalhado será pago como hora plantão cheia mais 100% (cem por cento), incluindo as respectivas gratificações de direito, e as outras horas restantes, conforme o item anterior;

c. A Fundação deverá informar a escala mensal à setor de pessoal, estabelecendo quais os empregados, em função do interesse dos Serviços, deverão ficar em Regime de Sobreaviso;

d. Os empregados em Regime de Sobreaviso, deverão ser notificados previamente, das condições, dias, período (horário de início e término) e fornecerem os respectivos números atualizados de telefones (fixo e/ou celular) para o acionamento pelos Serviços;

e. A escala de Sobreaviso, será, no máximo de 12 (doze) horas e não poderá permitir sobreposição de jornada, sempre respeitando os intervalos interjornada de trabalho e

f. As Superintendências e Coordenação do SVO da Fundação são os responsáveis pelas escalas e pelos processos de controle dos Sistemas de Sobreaviso.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA ESCALA DE TRABALHO

Por interesse do serviço e em decorrência da natureza do trabalho, poderá ser instituída escala oficial de trabalho para os diversos empregos e tipos de jornadas de trabalho.

a. Para fins de base de cálculo de pagamentos e descontos devidos, será considerado o período compreendido no mês subsequente, conforme escala do respectivo empregado bem como respeitada a compensação do banco de horas ou pagamento das horas extras em tal análise.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DE TURNOS DE TRABALHO

A alteração do turno da jornada de trabalho (diurno e noturno) poderá ser feita mediante expressa indicação do empregador ou solicitação do empregado, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, salvo acordo mútuo, ficando a cargo do setor competente da Fundação, conceder a devida autorização ou negação, respeitado o interesse dos serviços.

a. No caso de solicitação do empregado será necessário o preenchimento dos seguintes requisitos:

a.1. Autorização da Diretoria Administrativa e Financeira;

a.2. O empregado solicitante haver cumprido o tempo mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício na última jornada semanal / mensal de trabalho e

a.3. O processo de solicitação de turno da jornada de trabalho (diurno e noturno) com a respectiva proporcionalização da remuneração deverá ser homologada junto ao Sindicato profissional respectivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGA PRÊMIO

Fica garantido, a partir da homologação do presente Acordo no Ministério do Trabalho, o direito a Folga Prêmio, limitada a 02 (duas) folgas por semestre, considerando o semestre de fevereiro a julho e agosto a janeiro. Terão garantido este direito todos os trabalhadores que não tiverem faltas injustificadas, exceto nos casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional, em sua folha de ponto dentro de um semestre. As folgas prêmios só poderão ser gozadas no semestre subsequente, obedecendo à escala do seu local de trabalho, previamente definida com seu gestor ou preposto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA FOLGA ANIVERSÁRIO

Fica garantido o direito a folga de 01 (um) dia no mês de aniversário do empregado, obedecendo escala previamente definida com seu gestor ou preposto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES

A Fundação, quando possível, a depender da necessidade do serviço, mediante requerimento do responsável da Unidade em que o empregado esteja lotado e de acordo com norma interna, tornará compatível o horário da jornada de trabalho do empregado estudante com o horário de suas atividades curriculares, referentes ao sistema oficial de ensino.

a. Ao empregado que esteja estudando, será permitida flexibilização de seu horário, sem que isso represente diminuição de sua carga horária de trabalho e desde que não cause descontinuidade nas tarefas sob sua responsabilidade.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BONIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Ao empregado terá direito à bonificação por tempo de serviço de 03 (três) meses em cada período de 5 anos de exercício efetivo e ininterrupto, sem prejuízo da remuneração.

a. Considera-se de efetivo exercício o tempo de serviço prestado pelo empregado na FSPH, assegurado o recebimento integral da remuneração recebida no mês anterior ao afastamento.

b. Não será considerado para efeitos de efetivo exercício as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho.

c. Tal bonificação poderá ser gozada em períodos fracionados, mediante acordo individual de trabalho entre empregado e empregador.

d. A bonificação por tempo de serviço tem o seu tempo considerado como efetivo exercício.

e. É cabível a conversão em pecúnia da bonificação por tempo de serviço não gozadas, independentemente de requerimento administrativo, sob pena de configuração do enriquecimento ilícito da Administração.

Licença Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

O período da Licença Maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, observado o previsto na Lei nº. 11.770, de 09 de setembro de 2008, regulamentada pelo Decreto Presidencial no. 7.052, de 23 de dezembro de 2009, vigorando a partir de 1 de janeiro de 2010.

O período de licença paternidade será de 20 (vinte) dias, por motivo de nascimento de filho legítimo ou adotado, mediante comprovação por certidão de Registro Civil, ambos estendidos aos companheiros(as) do mesmo sexo contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, na forma da lei de adoção.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACOMODAÇÕES CONDIGNAS

A Fundação deverá fornecer acomodações condignas, nos espaços destinados ao descanso aos empregados, quanto à higiene e ambiência, sempre que a jornada de trabalho exigir.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO OU INSTRUMENTOS DE TRABALHO

A Fundação ficará obrigada a fornecer gratuitamente aos empregados equipamento de proteção individual e/ou equipamentos de proteção coletiva, quando exigido para execução das atividades e o empregado que se recusar a utilizar ou assinar a ficha de recebimento poderá ser punido nos termos da legislação em vigor (Norma Regulamentadora nº 6 do Ministério do Trabalho - NR 6 - MTE).

Parágrafo único: A Fundação fornecerá até 02 (dois) jalecos, sendo 01 (um) em cada semestre, de tecido confeccionados em gabardine ou Oxford manga longa com punho, 03 (três) bolsos, sendo 02 (dois) bolsos inferiores e 01 (um) superior esquerdo, sendo disponibilizados nos tamanhos pp, p, m, g, gg e eg conforme medidas a serem tomadas com os empregados, após aprovação do SESMT da Fundação.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

A Fundação acatará o recebimento de atestados médicos pessoais ou de acompanhamento, declaração dos profissionais médicos do SUS ou particular, no prazo de 72 (setenta e duas) horas úteis, quando as mesmas não dispuserem do SESMT próprio ou conveniado, em caso de doença ou acidente do empregado, servindo o referido documento para justificar a ausência, sem implicar em descontos em seu pagamento.

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO DELEGADO E DIRIGENTE SINDICAL

Fica garantido a liberação dos dirigentes sindicais das suas atividades laborais, sem nenhuma perda dos seus rendimentos.

a. O sindicato tem livre acesso em todos respectivos ambientes, gerenciados pelas Fundações sem aviso prévio.

b. Fica assegurado que o sindicato elegerá um delegado de base, por Sindicato, conforme seus Estatutos, para as Unidades da FSPH. O mesmo terá estabilidade de 12 meses após o mandato.

c. Fica assegurado que a Fundação irá repassar e divulgar assuntos do interesse dos trabalhadores que forem repassados pelo Sindicato, vedada a divulgação de matéria político-partidário ou matéria ofensiva a quem quer que seja.

d. Deverá a Fundação encaminhar ao sindicato, após o recolhimento em salário dos empregados associados, a relação nominal dos empregados e os respectivos salários, no prazo de até 20 (vinte) dias após os descontos.

e. O sindicato informará a Fundação o dia que este delegado estará liberado para exercer suas funções nesta entidade. A Fundação será oficializada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas) e

f. É assegurada a liberação, com ônus para o empregador, de servidores públicos membros titulares da Diretoria Executiva de Sindicatos representativos das categorias de servidores públicos, até o limite de 03 (três), em tempo integral, ou 06 (seis) em termos de 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho, garantidos os direitos e vantagens pessoais, nos termos do art. 278 da Constituição Estadual de Sergipe.

g. Fica assegurado a liberação dos dirigentes sindicais titulares eleitos nos termos da alínea anterior, sem qualquer ônus posterior, para participar e frequentar, no limite de 01 (um) evento por semestre, de cursos, congressos e eventos indispensáveis que tenham o fim de capacitar e auxiliar o referido membro a administrar e prestar um melhor serviço diretivo ao Sindicato da respectiva categoria.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA MESA DE NEGOCIAÇÃO

Fica reconhecida Mesa Permanente de Negociação do SUS – Sergipe como instância legítima de discussões, esclarecimentos, formalização de pactos, acordos ou distratos, no âmbito da relação trabalhista com os profissionais que laboram na área da saúde (SUS/SE) respeitadas as deliberações de assembleias sindicais, bem como preservada a autonomia gerencial da Fundação de Saúde Parreiras Horta e demais prerrogativas previstas em lei.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS PENALIDADES

Se violada qualquer cláusula deste Acordo ficará o infrator obrigado a pagar multa de 1% (um por cento) do menor salário pago pela Fundação, conforme tabela salarial em vigor, por cláusula descumprida, em favor daquele que sofrer a infração (Artigo 613, VIII, CLT).

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Para efeitos de concessão dos benefícios e sua gestão no setor de recursos humanos considera-se os 12 meses o período correspondente de fevereiro a janeiro.

Parágrafo único – O presente Acordo Coletivo possui ultratividade amparado na alteração do art. 114, §2º da Constituição Federal, devendo vigorar até a assinatura da nova Norma Coletiva em caso de término da sua vigência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO FORO

Fica eleito o foro da Comarca de Aracaju/SE para dirimir as questões que porventura surgirem na execução deste Acordo.

Sem mais, as partes signatárias do presente Acordo Coletivo, apresentam uma via original do instrumento Acordo Coletivo de Trabalho, a ser depositado na Superintendência Regional de Trabalho / M.T.E. Aracaju, SE.

LUCIANA CANDIDA DEDA CHAGAS DE MELO
Diretor
FUNDAÇÃO DE SAÚDE PARREIRAS HORTA

GUILHERME AMÉRICO MAIA SANTOS
Diretor
FUNDAÇÃO DE SAÚDE PARREIRAS HORTA

JOSE AUGUSTO COUTO SANTOS
Presidente
SINTASA-SIND. DOS TRAB. NA ÁREA DA SAÚDE DO ESTADO DE S

ANEXOS
ANEXO I - ATA RENOVAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE POSSE DA DIRETORA GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - GUILHERME MAIA - ATA DO CONSELHO CURADOR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA SINTASA

[Anexo \(PDF\)](#)

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