

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SE000111/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/06/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027694/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.140073/2023-70  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/06/2023

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

FUNDAÇÃO ESTADUAL DE SAÚDE, CNPJ n. 10.437.005/0001-30, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). VITOR LUIS FREIRE DE SOUZA e por seu Diretor, Sr(a). CARLA VALDETE FONTES CARDOSO;

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 Presidente, Sr(a). JOSE AUGUSTO COUTO SANTOS;

SINDICATO DOS CIRURGIÕES DENTISTAS DE SERGIPE, CNPJ n. 32.825.903/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LISANDRA FERREIRA DE LIMA;

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 2023 a 30 de abril de 2025 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) **dos empregados efetivos integrantes do Quadro Permanente da Fundação Estadual de Saúde (Anexo I do Plano de Empregos e Remuneração da FUNESA - Tabela de Empregos Quadro Efetivo Atual - FUNESA), com abrangência territorial em SE, vinculados à representação dos sindicatos laborais signatários, com abrangência territorial em SE.**

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA TERCEIRA - ENTREGA DO CONTRACHEQUE**

3.1. O comprovante de pagamento do salário deverá ser fornecido pela Fundação aos seus empregados, em meio impresso ou on-line, de maneira que nele estejam discriminadas as importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas extras, adicionais e gratificações, se houver, o valor correspondente ao recolhimento

dos encargos trabalhistas e do FGTS, bem como os descontos devidos, inclusive os referentes a faltas injustificadas.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR CRITICIDADE**

4.1. Fica garantida a gratificação mensal por criticidade, a ser paga, exclusivamente, aos Cirurgiões Dentistas, com base nas seguintes especificações:

- a) R\$ 422,52 (quatrocentos e vinte e dois reais e cinquenta e dois centavos), caso seu local de trabalho/lotação esteja entre 50 e 90 km de distância do Município de Aracaju;
- b) R\$ 845,04 (oitocentos e quarenta e cinco reais e quatro centavos), caso seu local de trabalho/lotação esteja acima de 90 km de distância do Município de Aracaju;

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

5.1. Será concedida adicional de insalubridade nos casos e na forma da Legislação vigente, tendo como base de referência para cálculo o salário-base do empregado.

5.2. Os percentuais de direito ficarão estabelecidos em decorrência da elaboração do Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT.

5.3. A Fundação encaminhará cópia da LTCAT para a Superintendência Regional do Trabalho/M.T.E. de Aracaju/SE para atendimento e consulta de sindicatos laborais interessados.

### **AJUDA DE CUSTO**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DIARIAS**

6.1. 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 própria, expedida pelo Conselho Curador da Fundação, órgão de direção superior, administração, controle e fiscalização.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO (VALE-REFEIÇÃO E/OU VALE ALIMENTAÇÃO)**

- 7.1. Fica garantido o auxílio-alimentação (vale-refeição e/ou vale-alimentação) no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), a partir de junho de 2023, não podendo incidir tributo sobre o valor pago, por ter natureza indenizatória.
- 7.2. O valor 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;
- 7.3. Será concedido um vale-alimentação/refeição adicional, no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), a título de abono natalino, a ser creditado pela FUNESA, a partir de janeiro de 2024, observando-se a data de aniversário de cada empregado.
- 7.4. O valor será concedido de forma uniforme a todos os empregados abrangidos por este Acordo durante os 12 meses do ano, considerando, para os fins desse artigo, o período de gozo de férias e licença maternidade/paternidade, como de efetivo exercício.
- 7.5. O empregado poderá optar por distribuir o valor indicado, entre crédito aos cartões de vale- alimentação e/ou vale- refeição, ficando a seu critério a definição dos valores de distribuição. Tal composição poderá ser modificada, mediante requerimento, semestralmente;
- 7.6. O valor do custeio do auxílio-alimentação/refeição não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.
- 7.7. O valor do auxílio-alimentação será reajustado anualmente pelo IPCA acumulado, em janeiro de 2024 e em janeiro de 2025.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA OITAVA - AUXILIO TRANSPORTE**

- 8.1. Fica instituído o auxílio transporte para os empregados que forem deslocados para exercerem suas atividades em regiões diversas das quais prestaram concurso, por meio de vale transporte, ou em espécie, nos casos em que não haja possibilidade de aquisição de vales.
- 8.2. O auxílio transporte será concedido pela Fundação para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais, conforme definido na lei federal nº 7.418/85.
- 8.3. A Fundação participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário.
- 8.4. Todo e qualquer auxílio transporte concedido terá caráter indenizatório, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.

8.5. O empregado que receber auxílio transporte em dinheiro deverá encaminhar à coordenação a que esteja vinculado a respectiva prestação de contas, na forma e nos prazos requisitados pelo Setor de Pessoal da FUNESA.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - AUXILIO EDUCAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2023 a 30/04/2025**

Fica instituído o benefício de auxílio educação ao empregado, para cada filho menor de 14 (quatorze) anos, inclusive os adotados legalmente, correspondente a R\$ 300,00 (trezentos reais) por mês e por filho

a) As partes ajustam que nos meses de maio, junho e julho de 2023, continuará em vigor as normas do auxílio creche, previsto no ACT 2021/2023.

b) O valor do benefício tem natureza indenizatória e não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.

c) Não haverá duplicidade do benefício no caso em que o casal seja empregado da Fundação.

d) O valor do auxílio educação será reajustado anualmente pelo IPCA acumulado, em janeiro de 2024 e em janeiro de 2025.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTENCIA A SAUDE**

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 50% (cinquenta por cento) da mensalidade e a Fundação arcará com os outros 50% (cinquenta por cento).

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

11.1. Fundação pagará aos empregados em gozo de auxílio-doença, concedido pela Previdência Social, no período contado entre o 16º (décimo sexto) e 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação salarial. A aludida complementação corresponderá à diferença entre o que a Previdência Social pagar e o salário do empregado.

11.2. 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 a título de ressarcimento, automaticamente, no pagamento imediatamente posterior.

11.3. Havendo atraso por parte da Previdência Social, quanto à definição do valor básico, a Fundação pagará ao empregado o valor equivalente ao seu salário nominal, referente ao período entre o 16º (décimo sexto) e 60º (sexagésimo) dia de afastamento.

11.4. Quando o empregado receber o valor básico, devido da Previdência Social, deverá o mesmo ressarcir à Fundação a diferença, que deverá ser descontado dos vencimentos, no limite de 10% ao mês, até o limite do valor total, subtraindo deste, o equivalente ao auxílio previdenciário de direito.

11.5. A complementação salarial poderá ser prorrogada além dos 60 (sessenta) dias, se o afastamento do empregado for motivado por acidente a serviço da Fundação, ou de doença contraída no exercício da função, com relação de causa e efeito.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REGISTRO DE EMPREGADOS**

12.1. A Fundação manterá atualizado o sistema de registro de empregados e as anotações na CTPS, nos termos do disposto na Portaria nº 41/2007, do MTE, e nos artigos 29 e 41, da CLT.

12.2. A lotação do empregado nas Unidades da Fundação será consignada no sistema de registro de empregados e no comprovante de pagamento de salário.

12.3. A Fundação compromete-se a proceder ao registro e anotação na CTPS, em obediência às instruções vigentes e àquelas que venham a vigorar, expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Instituto Nacional de Seguro Social.

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GESTÃO DE PESSOAS**

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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

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.

## **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A Fundação manterá programa de avaliação de desempenho do empregado já instituído por meio de processo específico e transparente, amplamente divulgado no âmbito da Fundação.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPARENCIA NA ADMINISTRAÇÃO**

A Fundação divulgará todos os atos relativos à promoção, classificação, (re)enquadramento, transferência e contratação de pessoal, discriminando-os individualmente. Todos os comunicados referentes à escala de serviços, trabalho, folga, férias, plantões e afins deverão ser emitidos em papel timbrado e assinado pelas chefias.

## **ESTABILIDADE GERAL**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADES**

17.1. O presente Protocolo de Relações de Trabalho reconhece a estabilidade do empregado nas seguintes situações:

Empregado Cipeiro, Conforme previsto no Art. 165 e Parágrafo único da CLT.

Empregada Gestante, Conforme previsto em legislação específica, CLT e Constituição Federal. Empregado Acidentado

O empregado acidentado, e afastado por mais de 15 (quinze) dias, quando tiver alta médica, e retorno às suas atividades, tem estabilidade provisória de 12 (doze) meses (Lei nº 8.213/91, Art. 118).

Empregado eleito Dirigente Sindical

Conforme Art. 543, Parágrafo terceiro da CLT e Art. 8º, inciso VIII da Constituição Federal Empregado em vias de se aposentar

Aos empregados que estiverem há no mínimo 24 (vinte) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, e que conte com mais de 10 anos na Fundação, fica assegurado o emprego ou o salário durante o período que faltar para aposentar-se, salvo pedidos de demissão, distrato entre as partes e dispensa por justa causa.

Adquirido o direito de aposentadoria, extingue-se a estabilidade.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA**

18.1. A Fundação entregará ao empregado 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 NONA - JORNADAS DE TRABALHO**

19.1. Ficam mantidas, as seguintes jornadas e turnos semanais de trabalho aos empregados integrantes do quadro próprio da FUNESA:

- a) Os empregados com Jornada Padrão de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho passam a ter, a partir de 01 de agosto de 2014, Jornada Padrão de 30 (trinta) horas semanais.
- b) Os empregados com Jornada Padrão de 20 (vinte) horas semanais de trabalho passam a ter, a partir de 01 de agosto de 2014, Jornada Padrão de 16 (dezesseis) horas semanais.

19.2. A redução da Jornada prevista na alínea “a” e “b” não implicará em redução dos salários pagos.

19.3. Os turnos de trabalho serão definidos, em cada caso, de acordo com as necessidades da FUNESA.

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

19.5. Fica assegurado aos empregados com filhos (inclusive por adoção) com deficiência, que estejam sob sua guarda, o direito à redução de 50% de sua jornada, sem perda salarial.

19.5.1. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

19.5.2. A redução da carga horária se dará mediante requerimento, acompanhado de laudo médico aprovado pela FUNESA e de documento que comprove que a pessoa com deficiência é filho(a) do empregado(a) e que está sob sua guarda.

19.5.3. A autorização do benefício, deverá ser renovada a cada dois anos, sucessivamente, enquanto perdurar a situação, mediante apresentação de requerimento do empregado público ao setor de pessoal, estando dispensada a comprovação da deficiência, uma vez que já fora feita no processo inicial, para os casos de caráter irreversível.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORAS EXTRAS**

20.1. As horas extraordinárias realizadas além da jornada legal serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal trabalhada. Já as horas extraordinárias realizadas nos dias destinados ao repouso e nos feriados, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento)

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO DA JORNADA**

21.1. Desde que não haja prejuízo aos serviços, atestado pela chefia imediata e autorização da Diretoria Geral, é permitida ao empregado requerer a redução de sua jornada de trabalho com redução proporcional de sua remuneração, que será formalizada por prazo determinado e mediante aditivo ao contrato, a título precário.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

22.1. A Fundação adotará o regime de banco de horas, respeitando-se o limite de 48 (quarenta e oito) horas semanais e o intervalo mínimo legal de descanso entre as jornadas de trabalho.

22.2. O sistema de banco de horas é o processo através do qual o excesso de horas trabalhadas em um único dia ou semana poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia programado em comum acordo, de maneira que não extrapole o período limite de 6 (seis) meses decorridos do fato gerador.

22.3. 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 base de referência na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional estabelecido no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE FREQUENCIA**

23.1. O empregado é obrigado a registrar sua frequência no seu posto de trabalho, de maneira: manual, mecânica ou eletrônica, conforme o que a Fundação determinar.

23.2. Com base neste registro de frequência, a Fundação pagará aquilo que for devido ao empregado, servindo-lhe de controle para o absenteísmo e dos excedentes de hora de trabalho.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES**

24.1. A Fundação, sempre que possível, 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.

24.2. 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE TRABALHO E INTERVALO INTRAJORNADA**

25.1. 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.

25.2. As possibilidades de horário de trabalho e a jornada diária a ser considerada para elaboração das escalas, respeitada a jornada semanal/mensal máxima fixada para os empregos, serão estabelecidas por ato específico da Diretoria Executiva, em função das necessidades assistenciais, especificidades técnicas dos serviços e dinâmicas operacionais das Unidades de Saúde vinculadas à Fundação.

25.3. Para fins de base de cálculo de pagamentos devidos e descontos, será considerado o período compreendido entre a segunda quinzena de um dado mês, e a primeira quinzena do mês seguinte, conforme escala do respectivo empregado.

25.4. O empregado que, em cumprimento de escala de trabalho, preste jornada diária de 8 horas, poderá, com autorização do chefe imediato, gozar de 30 minutos de intervalo intrajornada.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DE TURNOS DE TRABALHO**

26.1. A alteração do turno da jornada de trabalho poderá ser feita mediante expressa indicação do empregador ou solicitação do empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, salvo acordo mútuo, ficando a cargo do setor competente da FUNESA, conceder a devida alteração ou negação, respeitando a necessidade dos serviços.

a. No caso de solicitação do empregado será necessário autorização da Diretoria Executiva.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS**

27.1. Ao empregado que estiver em repouso semanal remunerado e for convocado para serviços inadiáveis, ficará assegurada a compensação do respectivo repouso.

27.2. Os prazos máximos de compensação para os casos mencionados no “caput” são de:

a) 1 (um) dia, quanto à convocação durante o repouso intrajornada;

b) 6 (seis) meses, quanto à convocação durante o repouso semanal remunerado e as férias

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOME OFFICE E TELETRABALHO**

28.1. Em situações excepcionais, devidamente justificadas, a Diretoria Executiva da FUNESA poderá autorizar a execução de trabalho em home office, desde que haja compatibilidade dos serviços com essa modalidade. Nesse caso, as atividades executadas serão objeto de relatório específico, porém sem controle de jornada.

28.2. A FUNESA poderá instituir, também, o regime de teletrabalho, nos termos de regulamento interno a ser aprovado por seu Conselho Curador e na conformidade das normas legais contidas na CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PLANO DE EMPREGO E REMUNERAÇÕES**

29.1 Os seguintes artigos do Plano de Empregos da FUNESA passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º. (...)

- *§ 4º. As tabelas salariais de evolução na carreira dos empregados do quadro permanente da Fundação é a definida no Anexo III, conforme jornada de 30 (trinta) horas semanais, para os os grupos GH1, GH2 e GH2B, GH3A, GH3B, GH3C e GH3D, e 16 (dezesesseis) horas, para o grupo GH4”.*

“Art. 6º. (...).

- §2º - O valor do piso salarial do empregado corresponde ao definido no nível inicial do seu Grupo ou Subgrupo Hierárquico, devidamente proporcionalizado a sua jornada padrão, conforme Anexo III.

(...)

“Art.9º. Os reflexos remuneratórios do Plano de Carreiras terão como referências a jornada semanal de trabalho (jornada padrão, conforme o Grupo) e o piso salarial do respectivo emprego, conforme as disposições dos anexos I a IV.”

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERIAS**

30.1 Fica assegurado aos empregados pagamento de férias proporcionais, acrescidas de 1/3 (um terço), observada a redução dos dias de gozo, em função de faltas injustificadas.

30.2 O início das férias não pode coincidir com sábados, domingos, feriados ou dia de compensação de repouso semanal, podendo principiar no primeiro dia útil da semana.

30.3 As férias serão concedidas de acordo com a necessidade dos serviços da Fundação em até três períodos anuais, 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.

30.4 É facultado, ao empregado, conforme Art. 143 da CLT, converter 1/3 (um terço) do período de férias que tiver direito, em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

## **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PREMIO**

31.1 Será concedido aos empregados efetivos, integrantes do Quadro Permanente da Fundação Estadual de Saúde - FUNESA, ainda que estejam ocupando emprego em comissão, licença prêmio de 03 (três) meses a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício.

31.2 A contagem do período de 05 (cinco) anos, a que se refere o item 31.1, iniciar-se-á em 01 de maio de 2019, ainda que o empregado tenha sido admitido em data anterior. Caso o empregado seja admitido em data posterior a 01 de maio de 2019, a contagem do período de 05 (cinco) anos ocorrerá a partir da sua admissão.

31.3. Considera-se efetivo exercício o período em que o empregado esteja prestando serviços nas unidades da FUNESA ou em outra unidade da Administração Pública do Poder Executivo do Estado de Sergipe, em virtude da cessão.

31.4 O período de afastamento previdenciário, salvo em caso de acidente de trabalho, não será considerado como de efetivo exercício.

31.5 A concessão da licença depende de prévio requerimento do empregado.

31.6 Adquirido o direito à licença, a FUNESA terá o prazo de 1 ano e 08 meses para concedê-la, podendo ser deferida no período solicitado pelo empregado, desde que não haja prejuízo para o serviço.

31.7 O empregado e a FUNESA poderão acordar que a licença será gozada de uma única vez ou de forma fracionada, respeitando as regras desta cláusula.

31.8 Os períodos de licença prêmio não usufruídos pelo empregado, quando em atividade, não poderão ser convertidos em pecúnia, exceto na hipótese de indeferimento do período de gozo.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE**

32.1. 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, a partir de 1º de janeiro de 2010.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABSENTEÍSMO**

33.1. Absenteísmos são ausências do empregado em seu posto de trabalho, no período completo de 1 (um) dia, podendo ser tipificado em 5 (cinco) categorias:

a) Absenteísmo Voluntário: Ausência ao trabalho, por razões particulares, não justificada por doença.

b) Absenteísmo por Doença: Inclui todas as ausências por doenças ou por procedimentos médicos/hospitalares, excetuam-se os infortúnios profissionais.

c) Absenteísmo Legal: Ausências no serviço, amparadas por Lei, conforme previsão no Art. 473 da CLT, incisos I a VIII.

d) Absenteísmo Compulsório: Ausência decorrente de suspensão imposta pela Fundação, por prisão do empregado, ou outro impedimento que não permita o mesmo chegar ao local de trabalho.

e) Absenteísmo Abonado: Concessão da Fundação, não gerando desconto no salário do empregado, podendo ser compensada, ou não, conforme estabelecido em norma específica ou no próprio Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FOLGA PREMIO**

34.1. Fica mantido o direito a Folga Prêmio, limitada a duas folgas por ano. Terão garantido este direito todos os trabalhadores que não tiverem faltas, justificadas ou injustificadas, exceto nos casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional, dentro de um período aquisitivo, tendo o beneficiário um quadrimestre para usufruí-las. Serão considerados períodos aquisitivos os meses de: Janeiro a Abril, Maio a Agosto e Setembro a Dezembro do ano vigente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FOLGA ANIVERSÁRIO**

35.1. 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 TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS**

36.1 O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até 08 (oito) dias consecutivos nos casos de casamento; 15 (quinze) dias consecutivos nos casos de licença paternidade, inclusive na adoção de filho; 08 (oito) dias consecutivos nos casos de falecimento de cônjuge, de companheiro(a), de pai, mãe, filho, irmão ou dependente legal; até 05 (cinco) dias consecutivos nos casos de internação do cônjuge, mãe, pai, filhos e dependentes legais e em outras situações, conforme o previsto no Art. 473 da CLT.

36.2 No caso de nova internação do mesmo parente ou dependente legal, será permitida a reutilização deste benefício por uma única vez, desde que não ultrapasse os 05 (cinco) dias, ressalvados casos de natureza excepcional, que serão avaliados pela DIREX (Diretoria Executiva) da Funesa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO PARA ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL**

37.1 Os empregados poderão utilizar até 07 (sete) dias por ano, alternados ou contínuos, para comparecimento em eventos/ ações educacionais de curta duração que visem a atualização e o aperfeiçoamento profissional que estejam relacionadas a sua área de atuação na FUNESA, 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 05 (cinco) dias após seu término.

37.2 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.

37.3 Os empregados da Funesa lotados na Escola de Saúde Pública do Estado de Sergipe (ESP-SE) poderão, também, solicitar abono para realização de cursos de pós-graduação, na modalidade stricto sensu (Mestrado ou Doutorado), desde que a formação faça interface com as atribuições da função desenvolvida.

37.3.1 O abono poderá ser concedido pela Diretoria Executiva da Funesa, mediante apresentação de requerimento acrescido do comprovante de matrícula e calendário de aulas/atividades inerentes ao curso.

37.3.2 Somente será concedido abono nos dias/horários em que for comprovada atividade inerente ao curso, cabendo, ainda, à Diretoria Executiva analisar a viabilidade de liberação do empregado, considerando as necessidades do serviço.

37.3.3 O abono/liberação não poderá exceder o período máximo de 2 (dois) anos;

37.3.4 Em contrapartida, o empregado assumirá o compromisso de permanecer no exercício de suas funções após conclusão do referido curso, pelo tempo de liberação/abono concedido, bem como deverá obrigatoriamente apresentar certificado/ diploma quanto da sua finalização.

37.3.5 Aos empregados que não cumprirem o compromisso estabelecido no item 37.3.4 ou que não venham a concluir o curso, caberá o pagamento das horas/dias abonados referente à esse período, salvo se houver motivo de alta relevância (força maior ou caso fortuito), devidamente justificado e comprovado, a critério da Diretoria Executiva.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL**

38.1 A Fundação implantará o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PMCSO, de caráter preventivo e diagnóstico dos agravos à saúde do trabalhador, sendo de sua responsabilidade elaborar um plano de ação e os relatórios específicos, bem como o Plano de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, sendo ambos parametrizados pela NR32.

38.2 Fundação comunicará à Previdência Social, por meio do Comunicado de Acidente de Trabalho - CAT, os acidentes ocorridos em suas dependências, ou de trajeto, até o primeiro dia útil subsequente ao acontecido e enviará cópia da mesma ao Sindicato respectivo.

38.3. Os empregados que tiverem alguma limitação, em razão de acidente de trabalho ou de doença adquirida em consequência das condições de trabalho, ocorrido na Fundação, e que não forem aposentados pela Previdência Social, deverão ser aproveitados em função compatível, conforme a orientação do Centro de Reabilitação Profissional da Previdência Social.

38.4 A Fundação promoverá, regularmente, campanhas de prevenção contra a DORT (Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho), à dependência química, ao câncer, à hipertensão, diabetes, AIDS, entre outras doenças.

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VESTIMENTAS, EQUIPAMENTOS OU INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

39.1 A Fundação ficará obrigada a fornecer gratuitamente aos empregados equipamento de proteção individual, roupas especiais, quando as condições técnicas exigirem, bem como os instrumentos e aparelhos de trabalho indispensáveis ao bom desempenho das funções.

39.2 Caberá à Funesa as providências relativas ao treinamento de trabalhadores quanto ao uso correto de EPI, EPC e demais instrumentais ou equipamentos de trabalho.

39.3 Caberá ao trabalhador da Funesa utilizar corretamente o EPI, EPC e demais instrumentais ou equipamentos de trabalho para os quais foi treinado, sob pena de sanções administrativas progressivas (advertência verbal, advertência por escrito, suspensão ou demissão por justa causa).

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES PERIÓDICOS**

40.1 Todos os empregados com idade a partir de 40 anos serão anualmente, ou em intervalos menores, submetidos a exame médico periódico, custeado integralmente pela Fundação, orientados para seu emprego/função e idade, de acordo com a programação que for estabelecida pelo Serviço de Medicina e Saúde Ocupacional.

40.2 Para os empregados com idade menor que 40 anos, fica estabelecida periodicidade dos exames médico a cada 02 (dois) anos.

40.3 O resultado dos exames médicos, inclusive os complementares, será comunicado aos empregados, observados os preceitos da ética médica.

40.4 No caso de dispensa de empregado, decorridos mais de 6 (seis) meses do último exame periódico, a Fundação realizará exame médico demissional.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLÓGICOS**

41.1 Para aceitação de atestado médico, motivado por doença, para percepção do salário enfermidade e da remuneração do respectivo repouso semanal, o empregado deverá comunicar imediatamente a Fundação a cerca do afastamento, bem como entregar o respectivo atestado no prazo de 72 (setenta e duas) horas, devendo a Fundação observar a ordem preferencial, conforme disposto na Súmula nº. 15 do TST e em Legislação específica:

- a) Médico da Empresa ou em Convênio;
- b) Médico do Sistema Único de Saúde - SUS;
- c) Médico do SESI ou SESC;

d) Médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assuntos de higiene ou saúde pública;

e) Médico de serviço sindical;

f) Médico de livre escolha do próprio empregado, no caso de ausência dos anteriores na respectiva localidade onde trabalha.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL**

42.1 Fica garantida a liberação de até dois dirigentes sindicais das suas atividades laborais, exceto nos cargos que o quantitativo seja inferior a 10 vagas, conforme Anexo I do Plano de Empregos e Remuneração da FUNESA (Tabela de Empregos Quadro efetivo Atual - FUNESA), sem nenhuma perda dos seus rendimentos.

42.2 O Sindicato tem livre acesso aos ambientes gerenciados pela FUNESA.

42.3 Fica assegurado que o Sindicato elegerá, dentre os integrantes do quadro efetivo de pessoal, um delegado de base para as Unidades da FUNESA.

42.4 A relação nominal dos empregados associados e dos respectivos salários ficará a disposição do Sindicato, que poderá solicitar da FUNESA, depois de prévio agendamento com o setor de recursos humanos.

42.5 O Sindicato informará à FUNESA, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas), o dia em que o delegado de base deverá ser liberado para exercer suas funções na entidade sindical.

42.6 Os dirigentes sindicais, mediante identificação, terão acesso a locais e em horários previamente determinados pela Direção da Fundação, para comunicar-se diretamente com os empregados.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

43.1 Fica estabelecido o pagamento da taxa assistencial para todos os empregados que este Acordo Coletivo abrange, de 2% do salário bruto a ser descontado dos mesmos, no mês subsequente após a homologação deste.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**



44.1. A Fundação recolherá o imposto sindical, na forma da legislação vigente, conforme preceitua o Art. 578 e 579 da CLT, desde que previa, expressa e individualmente autorizado pelo empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL**

45.1. A Fundação descontará o valor destinado a título de mensalidade sindical dos empregados associados aos Sindicatos das categorias profissionais respectivas, desde que previamente autorizado pelos mesmos.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MESA DE NEGOCIAÇÃO**

46.1 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), preservada a autonomia gerencial da Fundação Estadual de Saúde e demais prerrogativas previstas em lei.

46.2 Fica garantida a liberação de trabalho dos empregados dirigentes de sindicatos a participarem das reuniões da Mesa Permanente de Negociação.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ULTRATIVIDADE EXPRESSA**

47.1. 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.

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

48.1. Se violada qualquer cláusula deste Acordo ficará o infrator obrigado a pagar multa de 0,5% (zero vírgula cinco 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 QUADRAGÉSIMA NONA - FORO**

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

}

VITOR LUIS FREIRE DE SOUZA  
DIRETOR  
FUNDAÇÃO ESTADUAL DE SAÚDE

CARLA VALDETE FONTES CARDOSO  
DIRETOR  
FUNDAÇÃO ESTADUAL DE SAÚDE

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

LISANDRA FERREIRA DE LIMA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS CIRURGIOS DENTISTAS DE SERGIPE

### **ANEXOS ANEXO I - ASSEMBLEIA DOS SINDICATOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - NOMEAÇÃO DA DIRETORIA GERAL DA FUNESA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - NOMEAÇÃO DO DIRETOR FINANCEIRO DA FUNESA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - ATA DE POSSE DOS DIRETORES DA FUNESA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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