

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SE000096/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023617/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.259070/2026-26
DATA DO PROTOCOLO: 06/05/2026

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

FUNDACAO ESTADUAL DE SAUDE, 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 AREA DA SAUDE DO ESTADO DE S, CNPJ n. 32.713.463/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JANDERSON ALVES DOS SANTOS;

SINDICATO DOS CIRURGIOES 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 2025 a 30 de abril de 2027 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 Trabalhadores na área da saúde representados pelo SINTASA e Odontologistas representados pelo SINODONTO, que sejam 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.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 30/04/2027

3.1 A partir de 1º de setembro de 2025, as faixas salariais dos Grupos Hierárquicos do Anexo III do Plano de Empregos da Fundação Estadual de Saúde, dos empregos de provimento efetivo, serão reajustadas mediante aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) aos Grupos: GH1, GH2 e GH2B, GH3A, GH3B, GH3C, GH3D e GH4.

3.2 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.

3.3 A FUNESA garantirá em seu orçamento anual a previsão orçamentária necessária para concessão dos reajustes e atualização do PER.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUARTA - ENTREGA DO CONTRACHEQUE

4.1. 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 QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR CRITICIDADE

5.1. 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 reais), caso seu local de trabalho/lotação esteja entre 50 (cinquenta) e 90 (noventa) km de distância do Município de Aracaju/SE.

b) R\$ 845,04 (oitocentos e quarenta e cinco reais e quatro centavos), caso seu local de trabalho/lotação esteja acima de 90 (noventa) km de distância do Município de Aracaju/SE.

5.2. O valor da Gratificação de criticidade será reajustado anualmente pelo IPCA acumulado, em janeiro de 2026 e em janeiro de 2027.

Outros Adicionais

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

6.1. Será concedido adicional de insalubridade e periculosidade nos casos e na forma da legislação vigente, tendo como base de referência para cálculo o salário-base do empregado.

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

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

Ajuda de Custo

CLÁUSULA SÉTIMA - DIÁRIAS

7.1. 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 OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALE-REFEIÇÃO E/OU VALE ALIMENTAÇÃO)

8.1. Fica garantido o auxílio-alimentação (vale-refeição e/ou vale-alimentação) no valor de R\$ 822,52 (oitocentos e vinte e dois reais e cinquenta e dois centavos), benefício de natureza indenizatória, não podendo incidir tributo sobre o valor pago.

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

8.3. Será concedido um vale-alimentação/refeição adicional, no valor de R\$ 822,55 (oitocentos e vinte e dois reais e cinquenta e cinco centavos), a título de abono natalino, a ser creditado pela FUNESA, observando-se a data de aniversário de cada empregado.

8.4. O valor será concedido de forma uniforme aos empregados, abrangidos por esse acordo, durante os 12 (doze) meses do ano, considerando, para os fins desse artigo, o período de gozo de férias, licença maternidade/paternidade e faltas justificadas como de efetivo exercício.

8.5. 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.

8.6. O valor do custeio do auxílio-alimentação/refeição não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.

8.7. O valor do auxílio-alimentação será reajustado pelo IPCA acumulado, em janeiro de 2026 e em janeiro de 2027.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO TRANSPORTE

9.1. Fica instituído o auxílio transporte (difere do vale transporte previsto na Lei n.º 7.418/85) aos empregados que precisarem se deslocar para exercerem suas atividades, por iniciativa do empregador, por meio de vale transporte, ou em espécie, nos casos em que não haja possibilidade de aquisição de vales.

9.2. O auxílio transporte será concedido pela FUNESA para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano e 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 n.º 7.418/85.

9.3. 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.

9.4. Todo e qualquer auxílio transporte concedido terá caráter indenizatório, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.

9.5. 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.

9.6. O auxílio transporte será devido em função do efetivo deslocamento para o local de trabalho, não sendo devido em relação aos dias em que o empregado esteja dispensado de comparecer à unidade, como, dentre outros, quando do período de gozo de férias, licenças ou faltas, justificadas ou não, do empregado.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

10.1. Fica instituído o benefício de auxílio à educação, aos empregados(as) abrangidos por esse acordo, no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais e por dependente.

10.2. Para recebimento e manutenção da concessão do benefício de auxílio educação, serão necessários:

a) A comprovação do vínculo familiar do dependente com até 18 (dezoito) anos completos, inclusive os adotados legalmente.

b) Entrega semestral da comprovação de matrícula (creche, educação infantil, ensino fundamental I e II, ensino médio, cursos técnicos ou superiores) e declaração de frequência.

10.3. O pagamento do benefício será descontinuado imediatamente no caso de término do curso, trancamento de período letivo, ou não comprovação de frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento).

10.4. A FUNESA reajustará o valor do referido auxílio pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA acumulado, em janeiro de 2026 e em janeiro de 2027.

11.5. O auxílio educação de que trata esta cláusula possui natureza indenizatória, não se integrando ao salário, para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.

11.6. No caso de ambos os genitores possuírem vínculo de emprego com a FUNESA, o benefício será concedido somente ao detentor da guarda da criança ou adolescente e, sendo compartilhada, metade do valor para cada genitor, desde que ambos apresentem requerimento deste benefício.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

11.1. Ao empregado da Fundação é facultada a adesão voluntária à assistência médica do Instituto de Promoção e de Assistência à Saúde de Servidores do Estado de Sergipe – IPESAÚDE, nos termos previstos na legislação e demais regulamentos referentes à citada autarquia.

11.2. 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).

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

12.1. Fica garantido aos empregados, em caso de morte, auxílio funeral no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

12.2. O referido benefício será pago mediante requisição de representante legal, devidamente cadastrado na modalidade de dependente do censo estadual ou INSS, de modo a ressarcir eventuais despesas.

12.3. A FUNESA, quando da revisão periódica de cadastro de seus empregados, fará constar campo próprio para que o servidor indique familiar que deva ser contactado pelo empregador para fins de comunicação acerca do direito a que se refere esta cláusula, em caso de óbito do empregado.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

13.1. A 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.

13.2. Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, a partir da data do deferimento da perícia. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor,

elas deverão ser compensadas ou descontadas a título de ressarcimento, automaticamente, no pagamento imediatamente posterior.

13.3. 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.

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

13.5. 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. A complementação tem caráter indenizatório e o contrato ficará suspenso.

Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REGISTRO DE EMPREGADOS

14.1. A Fundação manterá atualizado o sistema de registro de empregados e as anotações na CTPS, nos termos do disposto na Portaria n.º 671/2021, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e nos artigos 29 e 41 da CLT.

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

14.3. 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 MTE e pelo Instituto Nacional de Seguro Social.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

15.1. 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 SEXTA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO EMPREGADO

16.1. 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 SÉTIMA - TRANSPARÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO

17.1. A Fundação divulgará todos os atos relativos à promoção, classificação, (re)enquadramento, transferência e contratação de pessoal do quadro permanente, discriminando-os individualmente.

17.2. Todos os comunicados referentes à escala de serviços, trabalho, folga, férias, plantões e afins deverão ser emitidos em papel timbrado e assinado pelas chefias.

Política para Dependentes

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROTEÇÃO AO EMPREGADO COM FILHO COM DEFICIÊNCIA

18.1. Aos empregados que tenham filho(a) com deficiência ou Transtorno do Espectro Autista (TEA) poderão ter sua carga horária de trabalho reduzida em 50% (cinquenta por cento), sem redução dos seus vencimentos nos termos da Lei Estadual n.º 8.663/2020.

18.2. 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, nos termos da Lei Federal n.º 13.146/2015.

18.3. Estende-se a redução de jornada de trabalho prevista no item 48.1 ao estágio de convivência, previsto na Lei Federal n.º 8.069, 13 de julho de 1990, ao empregado público adotante de pessoa com deficiência, assim como nas hipóteses de guarda legal e tutela.

18.4. A redução da carga horária se dará mediante requerimento, acompanhado de laudo médico aprovado pelo SESMT e de documento que comprove que a pessoa com deficiência é filho(a) do empregado(a).

18.5. O benefício deverá ser renovado a cada 02 (dois) anos, mediante requerimento do empregado ao setor de Recursos Humanos da Fundação. Não será necessária a comprovação da deficiência nos casos de caráter irreversível.

18.6. A dispensa da comprovação citada no item anterior, estende-se ao filho diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista, por força da Lei Estadual n.º 8.916/2021.

18.7. A redução da carga horária será considerada como de efetivo exercício para todos os fins e efeitos legais.

18.8. A redução de jornada é concedida em função do filho e não do empregado, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente no caso de mais de um ascendente possuir vínculo trabalhista com a FUNESA.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADES

19.1. 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, 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 n.º 8.213/91, art. 118).
- Empregado eleito Dirigente Sindical.
- Empregado em vias de se aposentar, conforme art. 543, parágrafo terceiro da CLT e art. 8º, inciso VIII da Constituição Federal.

19.2. Aos empregados que estiverem a, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, e que conte com mais de 10 (dez) 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.

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTÃO DE PESSOAS

20.1. 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 as áreas de saúde, educação, formação profissional, qualidade de vida e responsabilidade social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

21.1. 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADAS DE TRABALHO

22.1. 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 (dezesesseis) horas semanais.

22.2. A redução da Jornada prevista nas alíneas “a” e “b” não implicará em redução dos salários pagos.

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

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

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

23.1. 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 QUARTA - REDUÇÃO DE JORNADA

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO/BANCO DE HORAS

25.1. 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.

25.2. O sistema de banco de horas é o processo através do qual o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 12 (doze) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

25.3. 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 SEXTA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA

26.1. 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.

26.2. 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 SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES

27.1. 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.

27.2. 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 OITAVA - ESCALA DE TRABALHO E INTERVALO INTRAJORNADA

28.1. 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.

28.2. 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.

28.3. 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.

28.4. Todo empregado que, em cumprimento de escala de trabalho, preste jornada diária de 8 (oito) horas, poderá, com autorização do chefe imediato, gozar de 30 (trinta) minutos de intervalo intrajornada.

28.5. De acordo com o artigo 8º §1º da Lei 3.999/61, o cirurgião-dentista gozará de um repouso de 10 (dez) minutos, para cada 90 (noventa) minutos de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÃO DE TURNOS DE TRABALHO

29.1. 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.

29.2. No caso de solicitação do empregado, será necessária autorização da Diretoria Executiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS

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

30.2. Os prazos máximos de compensação para os casos mencionados no item 28.1 são de:

a) 1 (um) dia, quando a convocação ocorrer durante o repouso intrajornada;

6 (seis) meses, quando a convocação ocorrer durante o repouso semanal remunerado e férias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOME OFFICE E TELETRABALHO

31.1. 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.

31.2. 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE EMPREGO E REMUNERAÇÃO

32.1. 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 grupos GH1, GH2 e GH2B, GH3A, GH3B, GH3C e GH3D, e 16 (dezesesseis) horas, para o grupoGH4”.

“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.

32.2. Fica garantido, no nível inicial, o piso salarial do cirurgião-dentista, estabelecido pela Lei n.º 3.999/61.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

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

33.2. 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.

33.3. As férias serão concedidas de acordo com a necessidade dos serviços da Fundação em até 03 (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.

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

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA-PRÊMIO

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

34.2. A contagem do período de 05 (cinco) anos, a que se refere o item 32.1, 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.

34.3. Considera-se efetivo exercício o período em que o empregado esteja prestando serviços nas unidades da FUNESA ou em outra unidade da Administração Pública, em virtude da cessão.

34.4. O período de afastamento previdenciário, salvo em caso de acidente de trabalho, licença maternidade e licença paternidade, não será considerado como de efetivo exercício.

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

34.6. Adquirido o direito à licença, a FUNESA terá o prazo de 01 (um) ano e 2 (dois) meses para concedê-la, podendo ser deferida no período solicitado pelo empregado, desde que não haja prejuízo para o serviço.

34.7. O empregado e a FUNESA poderão acordar que a licença será gozada de uma única vez ou de forma fracionada, respeitando as regras do item 32.6. Entretanto, o período mínimo para o gozo será de (30) trinta dias.

34.8. 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 QUINTA - LICENÇA-MATERNIDADE

35.1. O período da licença-maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, observado o previsto na Lei n.º 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto Presidencial n.º 7.052/2009, a partir de 1º de janeiro de 2010.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABSENTEÍSMO

36.1. 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.

34.2. Todos os feriados estaduais e municipais serão acatados pela FUNESA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA PRÊMIO

37.1. Fica garantido o direito à Folga Prêmio aos empregados abrangidos por esse Acordo Coletivo, limitada a 04 (quatro) 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.

37.2. A folga será concedida mediante requerimento do beneficiário, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

37.3. A Folga Prêmio terá seu período aquisitivo dividido trimestralmente, compreendendo os intervalos de janeiro a março, abril a junho, julho a setembro e outubro a dezembro. O beneficiário terá o trimestre subsequente à aquisição para usufruí-la, ocasionando perda do gozo, caso não seja usufruída no período concessivo estabelecido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FOLGA ANIVERSÁRIO

38.1. Fica garantido o direito a folga de 01 (um) dia no mês de aniversário do empregado, abrangido por esse Acordo, dentro do próprio mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

39.1. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes hipóteses:

- 08 (oito) dias consecutivos nos casos de casamento;
- 20 (vinte) 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, sogro, sogra ou dependente legal;
- 06 (seis) consultas médicas e exames complementares, pelo tempo necessário, durante o período de gravidez da empregada, ou esposa/companheira no caso do empregado;
- 05 (cinco) dias consecutivos nos casos de tratamento domiciliar ou internação do cônjuge, mãe, pai, filhos e dependentes legais, mediante apresentação de relatório médico, e em outras situações, conforme o previsto no art. 473 da CLT.

39.2. 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 Diretoria Executiva (DIREX) da FUNESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO PARA ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL

40.1. Os empregados poderão utilizar até 07 (sete) dias por ano, alternados ou contínuos, sem prejuízo de sua remuneração, para comparecimento a eventos e ações educacionais de curta duração, que visem a atualização e o aperfeiçoamento profissional, e que estejam relacionadas a sua área de atuação na FUNESA, 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.

40.2. 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.

40.3. Os empregados 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.

40.4. 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.

40.5. 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.

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

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

40.8. Aos empregados que não cumprirem o compromisso estabelecido no item 38.7, ou que não venham a concluir o curso, caberá o pagamento das horas/dias abonados referente a 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

41.1. 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 - PGR, regulamentado pela Norma Regulamentadora n.º 01 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

41.2. A 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.

41.3. 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.

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

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VESTIMENTAS, EQUIPAMENTOS OU INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

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

42.3. 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 TERCEIRA - EXAMES PERIÓDICOS

43.1. Os empregados serão submetidos a exame médico periódico, custeado integralmente pela Fundação, orientados pelo seu emprego/função e idade, de acordo com a programação que for estabelecida pelo Serviço de Medicina e Saúde Ocupacional, na forma da CLT e da Norma Regulamentadora n.º 07 do MTE.

43.2. Para os maiores de 18 (dezoito) anos e menores de 45 (quarenta e cinco) anos, a periodicidade do exame será a cada 2 (dois) anos.

43.3. Para os maiores de 45 (quarenta e cinco) anos, a periodicidade será anual.

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

43.5. No caso de dispensa de empregado, decorridos mais de 90 (noventa) dias do último exame periódico, a Fundação realizará exame médico demissional nos termos da NR 7.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

44.1. Para aceitação de atestado/declaração médico/odontológico, motivado por doença, para percepção do salário enfermidade e da remuneração do respectivo repouso semanal, o empregado deverá comunicar imediatamente à Fundação a cerca do afastamento, bem como entregar o respectivo atestado no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, devendo a Fundação observar a ordem preferencial, conforme disposto na Súmula n.º 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 QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL

45.1. Fica garantida a liberação de até 02 (dois) dirigentes sindicais das suas atividades laborais, exceto nos cargos que o quantitativo seja inferior a 10 (dez) 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.

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

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

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

45.5. 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.

45.6. 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 SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

46.1. A FUNESA descontará dos empregados o pagamento da taxa assistencial, à exceção daqueles que são filiados aos sindicatos signatários, na sede dos seus respectivos sindicatos signatários deste acordo, de 2% (dois por cento) do salário bruto, que será descontado dos mesmos no mês subsequente à homologação deste.

46.2. O empregado terá o prazo de 15 (quinze) dias para entregar carta de oposição ao seu respectivo sindicato, devendo apresentar o documento, homologado pelo seu sindicato, ao setor de Recursos Humanos da FUNESA.

46.3. Fica isento do desconto da taxa assistencial, o empregado que apresentar à FUNESA, comprovação de quitação de filiação ao seu respectivo sindicato.

46.4. Os valores descontados serão repassados para a Entidade Sindical, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, a contar da efetivação do desconto da contribuição na remuneração dos empregados da FUNESA, na conta bancária indicada pelas entidades sindicais signatárias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

47.1. A Fundação recolherá o imposto sindical, na forma da legislação vigente, conforme preceituam os artigos 578 e 579 da CLT, desde que prévia, expressa e individualmente autorizado pelo empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

48.1. 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.

48.2. Fica reconhecida a 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 FUNESA e demais prerrogativas previstas em Lei.

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

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

49.1. Se violada qualquer cláusula deste Acordo, ficará o infrator obrigado a pagar multa de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) do maior 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 QUINQUAGÉSIMA - FORO

50.1. 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
FUNDACAO ESTADUAL DE SAUDE

CARLA VALDETE FONTES CARDOSO
Diretor
FUNDACAO ESTADUAL DE SAUDE

JANDERSON ALVES DOS SANTOS
Presidente
SINTASA-SIND. DOS TRAB. NA AREA DA SAUDE DO ESTADO DE S

LISANDRA FERREIRA DE LIMA
Presidente
SINDICATO DOS CIRURGIOES DENTISTAS DE SERGIPE