

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SE000022/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/02/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063596/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.244734/2024-01  
DATA DO PROTOCOLO: 25/11/2024

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 Diretor, Sr(a). CHARLES LEAL SOUZA;

E

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO NORDESTE, CNPJ n. 40.814.220/0001-73, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOSE AUGUSTO COUTO SANTOS;

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 2024 a 30 de abril de 2026 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) **de trabalhadores da área da saúde empregados públicos efetivos e concursados, integrantes do Quadro Permanente da Fundação de Saúde Parreiras Horta, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde - SINTASA, vinculados à representação do sindicato laboral signatário, com abrangência territorial em Sergipe, com abrangência territorial em Amparo de São Francisco/SE, Aquidabã/SE, Aracaju/SE, Arauá/SE, Areia Branca/SE, Barra dos Coqueiros/SE, Boquim/SE, Brejo Grande/SE, Campo do Brito/SE, Canhoba/SE, Canindé de São Francisco/SE, Capela/SE, Carira/SE, Carmópolis/SE, Cedro de São João/SE, Cristinápolis/SE, Cumbe/SE, Divina Pastora/SE, Estância/SE, Feira Nova/SE, Frei Paulo/SE, Gararu/SE, General Maynard/SE, Gracho Cardoso/SE, Ilha das Flores/SE, Indiaroba/SE, Itabaiana/SE, Itabaianinha/SE, Itabi/SE, Itaporanga d'Ajuda/SE, Japarutuba/SE, Japoatã/SE, Lagarto/SE, Laranjeiras/SE, Macambira/SE, Malhada dos Bois/SE, Malhador/SE, Maruim/SE, Moita Bonita/SE, Monte Alegre de Sergipe/SE, Muribeca/SE, Neópolis/SE, Nossa Senhora Aparecida/SE, Nossa Senhora da Glória/SE, Nossa Senhora das Dores/SE, Nossa Senhora de Lourdes/SE, Nossa Senhora do Socorro/SE, Pacatuba/SE, Pedra Mole/SE, Pedrinhas/SE, Pinhão/SE, Pirambu/SE, Poço Redondo/SE, Poço Verde/SE, Porto da Folha/SE, Propriá/SE, Riachão do Dantas/SE, Riachuelo/SE, Ribeirópolis/SE, Rosário do Catete/SE, Salgado/SE, Santa Luzia do Itanhy/SE, Santa Rosa de Lima/SE, Santana do São Francisco/SE, Santo Amaro das Brotas/SE, São Cristóvão/SE, São Domingos/SE, São Francisco/SE, São Miguel do Aleixo/SE, Simão Dias/SE, Siriri/SE, Telha/SE, Tobias Barreto/SE, Tomar do Geru/SE e Umbaúba/SE.**

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA TERCEIRA - 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\$ 800,00 (oitocentos 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 retroativo referente a aplicação do ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR AMPLO – IPCA do Acordo Coletivo anterior (ACT 2022/2024) será calculado, efetivado e pago até o mês de dezembro de 2024.

### **Auxílio Transporte**

### **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.

## **CLÁUSULA QUINTA - 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 os 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 SEXTA - AUXILIO EDUCAÇÃO / ACOMPANHANTE**

Será concedido, para cada filho menor de até 16 (dezesesseis) 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 SÉTIMA - ASSISTENCIA 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 recebimento de benefício por incapacidade temporária 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.

§3º - 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.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - ABONO PARA ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL**

Os empregados poderão utilizar até 10 (dez) 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.

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA TRANSPARÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO**

A Fundação divulgará todos os atos relativos a promoção, (re) classificação, (re) enquadramento, transferência e contratação de pessoal, discriminando-os individualmente, em quadro de aviso em local visível a todos os empregados ou outra forma de publicidade.

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ASSÉDIO MORA E DO ASSÉDIO SEXUAL**

A FSPH compromete-se a realizar ações preventivas para coibir a ocorrência de assédio sexual, bem como ações preventivas e elaboração de regulamentação quanto aos procedimentos a serem adotados em caso de ocorrência de posturas abusivas e comportamentos hostis na Empresa que possam levar à caracterização de assédio moral.

§1º O Serviço de Recursos Humanos da FSPH compromete-se a realizar atividades preventivas sobre assédio moral e/ou sexual para os empregados e gestores, objetivando prestar maiores esclarecimentos sobre o tema.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS AÇÕES AFIRMATIVAS**

A FSPH compromete-se a realizar atividades preventivas para combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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. Fica garantido ao 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 mesmos moldes da Lei Estadual 4.009/1998 e suas atualizações.
  
- 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 SÉTIMA - 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 120 (cento e vinte) 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 120 (cento e vinte) 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

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTAS**

A partir da assinatura deste Acordo Coletivo, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 8 (oito) 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 8 (oito) 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, podendo haver a reutilização de tal benefício, por um única vez, e por igual período, sendo tal abono renovado anualmente.

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.

c. A FSPH concederá 03 (três) abonos anuais de ponto, não cumulativos, sem prejuízo da remuneração e demais direitos, podendo ser utilizado para comparecimento/acompanhamento de cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente, ou dependente legal, para a realização de exames médico, odontológico e complementares, entre outros.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

## **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 01 (uma) 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 ou extensão de jornada de trabalho, a pedido do empregado, mediante redução ou ampliação proporcional da remuneração.

### **Sobreaviso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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;

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

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 Maternidade**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERINIDADE 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.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAME MÉDICO PERIÓDICO**

Todos os empregados serão 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.

Parágrafo primeiro: Para os maiores de 18 (dezoito) anos, e menores de 45 (quarenta e cinco) anos, a periodicidade do exame será a cada dois anos;

Parágrafo segundo: Para os maiores de 45 (quarenta e cinco) anos, a periodicidade será anual;

Parágrafo terceiro: O resultado dos exames médicos, inclusive os complementares, será comunicado ao empregado, observados os preceitos da ética médica.

Parágrafo quarto: No caso de dispensa de empregado, decorridos mais de 180 (cento e oitenta) dias do último exame periódico, a Fundação realizará exame médico demissional.

## **Relações Sindicais**

### **Garantias a Diretores Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 empregados 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

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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).

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS PRAZOS DOS BENEFÍCIOS DO ACORDO COLETIVO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência retroativa à 01 de maio de 2024 até dia 30 de abril de 2026, 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 01 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 – Poderá ser 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.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 primeiro – a partir do momento em que esse acordo coletivo entrar em vigor, ficarão revogados automaticamente todos os acordos anteriores.

Parágrafo segundo – 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 SÉTIMA - 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.

}

CHARLES LEAL SOUZA  
Diretor  
FUNDAÇÃO DE SAÚDE PARREIRAS HORTA

JOSE AUGUSTO COUTO SANTOS  
Diretor  
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE  
DO NORDESTE

#### **ANEXOS ANEXO I - ATA APROVANDO O ACORDO COLETIVO**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - PORTARIA NOMEAÇÃO CHARLES LEAL SOUZA - DIRETOR GERAL INTERINO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA FEDERAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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