

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

O **Protocolo de Relações de Trabalho** da Fundação Regional de Saúde - Funsauúde, tem por objetivo a formalização e publicização de seus procedimentos afetos à Gestão de Pessoal a serem adotados, bem como norteará as relações de trabalho entre a mesma e seus empregados, concursados do quadro próprio, ocupantes de empregos em comissão e funções de confiança.

### **Cláusula 1ª - ABRANGÊNCIA**

O presente Protocolo de Relações de Trabalho abrange as categorias profissionais que compõem o quadro próprio de empregos da Funsauúde, bem como aos ocupantes de empregos em comissão e funções de confiança.

### **Cláusula 2ª - COMISSÃO INTERNA DE NEGOCIAÇÃO**

Tendo em vista a necessidade de aprimoramento dos processos e instrumentos normativos que regem as relações de trabalho, fica estabelecida a criação de uma Comissão Interna de Negociação, composta por 03 (três) representantes das diferentes categoriais profissionais do quadro de empregados públicos da Funsauúde, conforme processo de escolha regulamentada através de ato próprio, e 03 (três) representantes da Fundação, indicados pela sua Diretoria Executiva, sendo um integrante, obrigatoriamente, da Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, a quem competirá a função de coordenação dos trabalhos.

Parágrafo único. A Comissão terá como incumbência a análise dos seguintes itens:

**a.** Negociar, acordar e formalizar a propositura do primeiro Acordo Coletivo de Trabalho da

SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Funsaúde;

- b.** Acompanhar a implantação e o desenvolvimento do Plano de Empregos, Salários e Remuneração (PESR) da Funsaúde, que observará, em seu processo de elaboração e formalização, o previsto no art. 461, §2º e §3º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT);
- c.** Propor à Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, via Coordenação de Gestão de Pessoal e Relações do Trabalho, a adoção de normas e procedimentos específicos afetos às relações de trabalho.
- d.** Cabe à Comissão Interna de Negociação elaborar seu regimento.

### **Cláusula 3ª - DA VIGÊNCIA E DATA BASE**

O presente Protocolo de Relações de Trabalho terá início em julho de 2021 e término em 30 de abril de 2024. A partir de 1º de maio de 2024 deverá vigorar o primeiro Acordo Coletivo de Trabalho, decorrente do processo de livre negociação, previsto no item “a” da Cláusula 2ª deste, mantendo-se a data base indicada como referência anual, contemplando todas as categorias profissionais do quadro próprio de emprego da Funsaúde.

Parágrafo Primeiro: a data-base será 1º de maio de cada ano para todos os empregados, sendo que os comissionados, será a partir de maio de 2023; e 1º de maio de 2024 para empregados públicos concursados.

### **Cláusula 4ª - REGIME DE CONTRATAÇÃO**

As relações de trabalho do pessoal da Funsaúde, em regime de emprego público, serão as da

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e a legislação trabalhista complementar, bem como a Lei Estadual nº 17.186/2020, que instituiu a Fundação, principalmente o disposto em seus artigos 24, 25 e 26, e o Decreto Estadual nº 33.691/2020, nos artigos 77, 78, 79 e 80 e as disposições da Lei 17.724/2021.

### **Cláusula 5ª - RECRUTAMENTO E CONCURSO PÚBLICO**

A seleção de empregados para contratação permanente do quadro da Funsauúde será realizada por meio de Concurso Público de Provas e de Provas e Títulos, regido por Edital específico, observando o previsto no art. 25 da Lei nº 17.186/2020 e suas alterações, no Estatuto da Fundação e no Regulamento próprio.

Parágrafo Primeiro. O Concurso Público poderá ser realizado para formação ou complementação de cadastro de reserva, válido por até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período, na forma do art. 37, inciso III da CRFB/88, para contratações decorrentes de ampliações de vagas, para atender necessidades dos serviços da Funsauúde não prevista inicialmente.

Parágrafo Segundo. O provimento de vagas e as contratações serão definidos conforme as necessidades das Unidades de Saúde e Serviços da Funsauúde, previstos em programação, mediante disponibilidade orçamentária e financeira.

### **Cláusula 6ª - ACUMULAÇÃO DE EMPREGOS / CARGOS PÚBLICOS**

SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Conforme previsto no Art. 37, incisos XVI e XVII da CRFB/88, é vedada a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas, exceto quando houver compatibilidade de horários, para a seguinte situação: “[...] dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas ou de um cargo de professor com outro, técnico ou científico”.

Parágrafo Único. No ato da contratação será exigida declaração, em formulário próprio, de não acúmulo de cargos, empregos ou funções públicas e de cumprimento da jornada. No caso das profissões de saúde, desde que exista compatibilidade de horário, poderá ser apresentada à Funsauúde a escala praticada no outro vínculo público ou declaração de compatibilidade de horário pelo contratado para a comissão responsável.

Esta declaração deverá ser entregue anualmente ou a cada mudança de horário estabelecida em algum dos vínculos empregatícios.

#### **Cláusula 7ª - PLANO DE EMPREGOS, SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO (PESR)**

A Funsauúde se compromete a elaborar e implantar o Plano de Emprego, Salário e Remuneração - PESR, com aprovação da Secretaria da Saúde do Estado - SESA nos termos do art. 26 da Lei 17.186/2020 com alterações da Lei 17.724/2021, sendo garantida a participação da Comissão Interna de Negociação, prevista na Cláusula 2ª deste, no acompanhamento de sua implantação, desenvolvimento e atualizações.

Parágrafo Único. A Fundação desenvolverá um programa de avaliação de desenvolvimento funcional/desempenho das equipes e dos empregados, por meio de processo periódico,

SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

específico e transparente, que será discutido e amplamente divulgado no âmbito da Funsauúde.

### **Cláusula 8ª - RELAÇÃO PECUNIÁRIA**

Fica estabelecido, para as categorias profissionais do quadro próprio da Funsauúde, que os pisos instituídos são os previstos como Salário Básico Inicial do respectivo emprego no Plano de Emprego, Salário e Remuneração - PESR, não sendo os mesmos inferiores aos indicados em leis específicas vigentes durante a aplicação do presente Protocolo.

### **Cláusula 9ª - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

A Funsauúde efetuará o pagamento mensal de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês, considerando o sábado como dia útil, bem como realizará de forma antecipada o pagamento de créditos (mês a vencer) de vale-transporte e, quando cabível, de vale alimentação/refeição, Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), que em caso de rescisão poderão ser descontados, observando-se a proporcionalidade (*pro rata dia*), a jornada e escala de trabalho respectiva do empregado, sendo que não serão devidos vale transporte e vale-alimentação/refeição em licenças, inclusive férias.

Parágrafo Único. O comprovante de pagamento deverá ser fornecido pela Funsauúde aos seus empregados, disponibilizado por meio eletrônico, a partir de senha para acesso do empregado ao respectivo recibo. No comprovante de pagamento devem estar discriminadas as importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas extras, adicionais e gratificações, se houver, bem como o valor correspondente ao recolhimento dos encargos trabalhistas, Fundo

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e descontos porventura devidos, inclusive os referentes às faltas injustificadas.

### **Cláusula 10ª - REGISTRO DE EMPREGADOS**

A Funsáude manterá atualizado o sistema de registro de empregados e as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nos termos das disposições legais, e nos artigos 29 e 41, da CLT.

I - A lotação do empregado nas Unidades da Funsáude, será consignada no sistema de registro de empregados e no comprovante de pagamento de salário;

II - A Funsáude se compromete a proceder ao registro e às anotações na CTPS, em obediência às instruções vigentes e aquelas que venham a vigorar, expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE e pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS);

III - A Funsáude fornecerá cópia do contrato de trabalho, devidamente assinado, mediante ciência de recebimento por parte do empregado.

### **Cláusula 11ª - DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecido que a jornada de trabalho de referência será de 40 (quarenta) horas semanais, exceto para aquelas categorias profissionais que laborem com carga horária estabelecida em lei, conforme estabelecido no Plano de Emprego, Salário e Remuneração -

SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

PESR da Funsauúde.

Parágrafo Primeiro. Por interesse do serviço, e em decorrência da natureza do trabalho, será instituída escala oficial de trabalho para os diversos empregos e tipos de jornadas de trabalho, que deverá ser formalizada até o dia 25 do mês anterior, e dar ciência aos empregados, fixando no mural de aviso e também no portal interno (*intranet*), conforme indicado no art. 74 da CLT.

Parágrafo Segundo. O horário de trabalho e a jornada diária, respeitada a jornada semanal/mensal máxima fixada para os empregos, serão estabelecidos por ato específico da Diretoria Executiva, em função das necessidades assistenciais, administrativas e dinâmicas operacionais das Unidades / Equipes de Saúde vinculadas à Funsauúde e sede, decorrentes de especificidades técnicas dos serviços;

Parágrafo Terceiro. Dada a natureza dos trabalhos das Unidades de Saúde, fica facultada, à Funsauúde, desde que previsto em destacado no Contrato de Trabalho, para ciência do empregado, a adoção de horários e regime de plantões de 12x36 e 12x60 horas, neles incluídos os períodos de refeições e/ou repouso de pelo menos 1 (uma) hora, assegurado aos empregados submetidos a tais escalas de revezamento a marcação dos respectivos registros de ponto tão somente à entrada e saída dos plantões, consideradas qualquer destas escalas como jornada normal de trabalho, inclusive em domingos e feriados, ou na hipótese de haver prorrogação do trabalho noturno; de acordo com a CLT pela Lei nº13.874, de 2019.

Parágrafo Quarto. Empregados com jornada diária de até 6 (seis) horas usufruirão de

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

intervalo de 15 (quinze) minutos de descanso durante a jornada;

Parágrafo Quinto. Empregados com jornada diária de 08 (oito) horas ou mais, usufruirão intervalo intrajornada de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas, conforme art. 71 da CLT;

Parágrafo Sexto. Para o registro de ponto do empregado, a Funsauúde dará a tolerância de 15 minutos na entrada e na saída. Não serão descontadas e nem computadas como jornada as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 15 minutos observado o limite máximo de 30 minutos diários.

Parágrafo Sétimo. É obrigatória a obediência do cumprimento de, no mínimo, um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas entre uma jornada de trabalho e outra, conforme art. 66 da CLT.

Parágrafo Oitavo. Para fins de definição da jornada mensal, serão considerados para o cálculo 30 (trinta) dias, mesmo que o mês tenha número inferior ou superior, conformando as seguintes jornadas mensais:

I - 44 (quarenta e quatro) horas semanais, equivalendo a 220 (duzentas e vinte) horas mensais;

II - 42 (quarenta e duas) horas semanais, equivalendo a 210 (duzentas e dez) horas mensais;

III - 40 (quarenta) horas semanais, equivalendo a 200 (duzentas) horas mensais;

IV - 36 (trinta e seis) horas semanais, equivalendo a 180 (cento e oitenta) horas mensais;

V - 30 (trinta) horas semanais, equivalendo a 150 (cento e cinquenta) horas mensais;



<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

VI - 24 (vinte e quatro) horas semanais, equivalendo a 120 (cento e vinte) horas mensais;

VII - 20 (vinte) horas semanais, equivalendo a 100 (cem) horas mensais.

Parágrafo Nono. É permitida a contratação de jornada inferior, em regime de plantão ou semanal, com pagamento de salário proporcional ao número de horas contratadas.

### **Cláusula 12ª - HORAS EXTRAS**

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, conforme disposto no art. 59, § 1º, observando o previsto no art. 59-A, parágrafo único e norma interna estabelecida, dando prioridade ao sistema de compensação de banco de horas. As horas extras deverão ser autorizadas previamente pelo gestor imediato com autorização da Superintendência e respectiva diretoria.

### **Cláusula 13ª - COMPENSAÇÃO HORÁRIA / BANCO DE HORAS**

O sistema de Compensação Horária é o processo por meio do qual o excesso de horas trabalhadas em um único dia ou semana poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia programado, mediante Acordo Individual de Trabalho, e autorização prévia da chefia imediata, de maneira que não extrapole o período limite de 3 (três) meses decorridos do fato gerador, tendo como referência o estabelecido no art. 59, § 2º, § 5º e § 6º, art. 59-A e parágrafo único, art. 59-B e parágrafo único da CLT.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Parágrafo Único. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ou após o decurso do prazo 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 percentual de adicional estabelecido no presente Protocolo e observado o art. 59, § 3º da CLT.

#### **Cláusula 14ª - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ao empregado que estiver em repouso semanal remunerado e for convocado para serviços inadiáveis, inclusive para situações definidas como de interesse público relevante, força maior e ajuda humanitária, ficará assegurada a compensação do respectivo período disponibilizado.

#### **Cláusula 15ª - TRABALHO À DISTÂNCIA (TELETRABALHO)**

Admite-se o regime de trabalho à distância ou remoto no âmbito da Funsauúde, observado o definido nos artigos 75-B; 75-C, § 1º e § 2º; e 75-E e parágrafo único da CLT, condicionado à aprovação da gerência e diretoria imediata e da Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, e conforme o disposto em regulamentação própria da Fundação.

Parágrafo Primeiro. O empregado que permanecer à disposição/sobreaviso, cumprindo jornada de plantonista à distância, quando requisitado através de telefone (móvel ou fixo) ou

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

qualquer outro meio de comunicação, receberá 1/3 (um terço) do valor da hora normal, contratada para ficar à disposição da Funsauúde.

Parágrafo Segundo. Em caso de efetivo atendimento, decorrente de sua condição de sobreaviso, a hora efetivamente trabalhada, será paga como extraordinária, equivalendo a 50% da hora normal. Esta condição não se aplica aos profissionais que possuem emprego em comissão ou função de confiança.

#### **Cláusula 16ª - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA DO OCUPANTE DE EMPREGO EM COMISSÃO / FUNÇÃO DE CONFIANÇA**

A substituição temporária do ocupante do emprego em comissão ou de função de confiança poderá ocorrer quando o respectivo afastamento ultrapassar 30 (trinta dias), mediante indicação do substituto pela Diretoria da área e formalização junto à Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.

Parágrafo Primeiro. Nos casos de afastamento até 30 (trinta) dias, as atribuições serão redistribuídas a outros ocupantes de emprego em comissão ou de função de confiança, podendo haver delegação por ato da chefia imediatamente superior.

Parágrafo Segundo. Fica assegurada ao substituto do emprego em comissão ou de função de confiança a percepção do salário-base do substituído, independentemente das verbas variáveis inerentes ao exercício profissional, no local onde se der à substituição.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Parágrafo Terceiro. O substituto não fará jus às verbas de natureza pessoal percebidas pelo substituído.

Parágrafo Quarto. O retorno do ocupante de emprego em comissão ou função de confiança acarretará o retorno do substituto para a função de origem.

### **Cláusula 17ª - REGISTRO DA FREQUÊNCIA**

O empregado é obrigado a registrar sua frequência no seu posto de trabalho, de maneira manual, mecânica ou eletrônica, conforme determinação da Funsauúde.

Parágrafo Primeiro. Com base no registro de frequência, a Fundação pagará aquilo que for devido ao empregado, servindo-lhe de controle para o absenteísmo e os excedentes de hora de trabalho.

Parágrafo Segundo. A Funsauúde observará o disposto no art. 61, § 1º, § 2º e § 3º da CLT, nas situações específicas, eventuais e imprevisíveis, relacionadas principalmente às atividades de campanhas voltadas para a população, estados de emergência e de ajuda humanitária, podendo haver nestas situações a necessidade imperiosa de duração do trabalho, do empregado ou equipe, excedendo o limite legal permitido, para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à sociedade e aos usuários dos Serviços de Saúde.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Parágrafo Terceiro. A Funsauúde concederá ao empregado até 3 (três) trocas de plantões, com comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que remeterá a respectiva comunicação à Diretoria de Gestão de Pessoas e desde que:

- a) a troca não comprometa a realização de trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da Funsauúde.
- b) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre um plantão e outro.
- c) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados.

Parágrafo Quarto. Em caso de troca de plantão, ficam autorizadas as jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso e/ou de 12 (doze) horas de trabalho por 24 (vinte e quatro) horas de descanso, desde que o total de horas no mês em que ocorreram as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Parágrafo quinto. Admite-se a dobra de plantão para atender necessidades imperiosas do serviço, quando da falta do profissional subsequente. Nestes casos as horas trabalhadas serão computadas em Banco de horas.

### **Cláusula 18ª - ABONO DE FALTAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- I - até 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente,

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - Em caso de nascimento de filho por licença maternidade ou paternidade;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964;

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo;

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica;

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Parágrafo único – Os demais casos, previstos em lei, serão garantidos ao empregado, observando-se especialmente o disposto no art. 392, § 4º, inciso II, art. 473 e incisos e art.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

822 da CLT.

### **Cláusula 19ª - FÉRIAS**

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

Parágrafo Primeiro. O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dia de compensação de repouso semanal, devendo principiar em dia útil da semana.

Parágrafo Segundo. As férias poderão ser gozadas em função de necessidade dos serviços da Funsauúde, ou por solicitação do empregado, 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.

Parágrafo Terceiro. É facultado, ao empregado, conforme art. 143 da CLT, solicitar a conversão de 1/3 (um terço) do período de férias que tiver direito, em abono pecuniário, no valor da remuneração que seria devida nos dias correspondentes, que deverá ser requerido, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

### **Cláusula 20ª - GRATIFICAÇÃO DE NATAL / DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Deverá ser pago pela Funsauúde, a todos os seus empregados, o pagamento da primeira

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

parcela do 13º (décimo terceiro) salário, até o mês de novembro de cada ano. Devendo, obrigatoriamente, a segunda parcela ser paga no mês de dezembro.

Parágrafo Primeiro. A gratificação salarial corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês de serviço efetivamente trabalhado, do exercício correspondente.

Parágrafo Segundo. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será considerada como mês integralmente trabalhado.

Parágrafo Terceiro. As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas da gratificação.

Parágrafo Quarto. Ocorrendo rescisão sem justa causa do Contrato de Trabalho, o empregado receberá a gratificação proporcional aos meses trabalhados, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

#### **Cláusula 21ª - ADICIONAL NOTURNO**

O Adicional Noturno será pago com um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna, considerado como trabalho noturno aquele realizado entre as 22h00 e as 05h00, conforme o disposto no art. 73, § 1º, § 2º, § 4º, § 5º e no art. 59-A, parágrafo único da CLT.

#### **Cláusula 22ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**



<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Será concedido, de acordo com os artigos 189 ao 195 da CLT, e normativas pertinentes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tendo como base de cálculo o piso nacional do salário mínimo, conforme estabelecido no art. 192 da CLT.

Parágrafo Único. Os percentuais de direito, serão estabelecidos em decorrência de perícia especializada, a cargo de médico do trabalho e/ou engenheiro do trabalho e da elaboração do respectivo Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT).

### **Cláusula 23ª - LICENÇA MATERNIDADE E LICENÇA PATERNIDADE**

A empregada gestante tem direito a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, nos termos dos artigos 392, parágrafos e incisos; e 392-A, § 4º e 5º da CLT, sendo assegurado o salário maternidade, que consiste num valor mensal igual a sua remuneração integral, será devido à segurada da Previdência Social.

Ao empregado, será concedida licença paternidade, de 5 (cinco) dias consecutivos, contados a partir do dia útil seguinte ao da data de nascimento do seu filho.

### **Cláusula 24ª - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

A Funsauúde observará o previsto no art. 389, §1º e §2º da CLT, buscando garantir as

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

condições mais adequadas para a amamentação às empregadas das unidades de saúde e unidades organizacionais da Fundação. A empregada lactante poderá utilizar, de forma programada, 2 (dois) períodos diários, de 30 (trinta) minutos cada, ou poderá optar por um período de 1 (uma) hora, durante a jornada de trabalho, nos termos do art. 396 da CLT.

#### **Cláusula 25ª - EVENTUAIS GRATIFICAÇÕES E COMPLEMENTAÇÕES PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE GESTÃO / CONFIANÇA**

A Funsáude deverá destacar no Contrato de Trabalho, para ciência do empregado, as condições de concessão, bem como identificá-las, em código próprio, no comprovante de pagamento.

Parágrafo Único. No caso de designação para exercício função de gestão / confiança, registrar no Contrato de Trabalho e na CTPS, no espaço destinado a observações, o tipo de função e o valor respectivo, bem como, no caso de empregado do quadro próprio da Funsáude, a garantia do retorno ao emprego de origem, conforme artigos. 450 e 468, §1º e §2º da CLT.

#### **Cláusula 26ª - DIÁRIAS DE VIAGEM**

Por ocasião de viagem a serviço, a Funsáude adiantará o numerário destinado ao deslocamento, hospedagem e alimentação, a título de diária, conforme o previsto no art. 457, §2º da CLT, na Súmula 101 do TST e em regramento próprio da Fundação.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

### **Cláusula 27ª - UNIFORMES, EQUIPAMENTOS OU INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

A Funsauúde fornecerá gratuitamente aos empregados equipamento de proteção individual, bem como uniformes quando as condições técnicas exigirem, bem como os instrumentos e aparelhos de trabalho indispensáveis ao bom desempenho das funções, conforme estabelecido em normativas específicas.

### **Cláusula 28ª - ALIMENTAÇÃO / VALE REFEIÇÃO**

A Funsauúde fornecerá alimentação (almoço ou jantar) ao empregado que cumprir jornada de trabalho de 08 horas diárias e também quando tiver que cumprir horas extras a partir de 2 (duas) horas além de seu turno normal.

Parágrafo Primeiro. Não havendo condições de fornecer alimentação no local de trabalho, a Funsauúde concederá Vale Refeição, que será fornecido em quantidade de tantos quantos forem os turnos de no mínimo 8 (oito) horas de trabalho prestado no mês.

Parágrafo Segundo: Ato da Diretoria Executiva pode estender o benefício de que trata a presente cláusula aos demais empregados da Funsauúde que tem jornada semanal de 40 hs.

Parágrafo Terceiro: O Vale-Refeição tem caráter indenizatório, e é concedido para execução do trabalho, não se integrando ao salário, para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas, conforme indicado no art. 457, §2º da CLT.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Parágrafo Quarto: Ato da Diretoria Executiva definirá o valor do benefício de vale alimentação ou vale refeição e o desconto deverá ser de 20% do valor concedido pela entidade empregadora.

### **Cláusula 29ª - ACOMODAÇÕES CONDIGNAS**

A Funsauúde deverá fornecer acomodações condignas nos espaços destinados ao descanso dos empregados, quanto à higiene e à ambiência, sempre que a jornada de trabalho dos mesmos for superior a 08 (oito) horas consecutivas.

### **Clausula 30ª - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de morte de empregado, comprovado por atestado de óbito, a Funsauúde pagará o valor equivalente ao menor salário da Fundação à família do empregado falecido.

### **Cláusula 31ª - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL**

A Funsauúde implantará o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), de caráter preventivo e diagnóstico dos agravos à saúde do trabalhador, sendo de sua responsabilidade elaborar os relatórios respectivos, bem como o Plano de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), e o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

Parágrafo Primeiro. Caberá ao empregado comunicar, de pronto, à chefia imediata, a ocorrência de acidente do trabalho, para elaboração do Relatório de Investigação e posterior

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

encaminhamento à Coordenação de Saúde e Segurança do Trabalho, para as devidas providências.

Parágrafo Segundo. A Funsauúde comunicará à Previdência Social, por meio do Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), os acidentes ocorridos em suas dependências até o primeiro dia útil subsequente ao acontecido e enviará cópia do mesmo ao Sindicato respectivo;

Parágrafo Terceiro. Os empregados que tiverem alguma limitação, em razão de acidente de trabalho ou de doença adquirida em consequência das condições de trabalho, ocorrido na Funsauúde, 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.

Parágrafo Quarto. A Funsauúde promoverá, regularmente, campanhas de prevenção contra as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT), ao uso abusivo de álcool e outras drogas, e a outras doenças prevalentes na população e nos segmentos profissionais preponderantes da Fundação.

### **Cláusula 32ª - EXAME PERIÓDICO**

Todos os empregados serão submetidos anualmente, ou em intervalos menores, a exame médico periódico, orientado para seu emprego / função e idade, de acordo com a programação que for estabelecida pela Coordenação de Saúde e Segurança do Trabalho da Fundação.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Parágrafo Primeiro. Os resultados dos exames médicos, inclusive os complementares, serão comunicados aos empregados, observado os preceitos da ética médica.

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

### **Cláusula 33ª – ATESTADOS**

A Funsauúde reconhecerá atestado médico ou odontológico, bem como declaração de comparecimento a consulta médica ou odontológica entregue pelo empregado, todavia, para fins de abono de faltas, deve o atestado ou declaração de comparecimento ser entregue em até 48 (quarenta e oito) horas da data de emissão, devendo ser aceito com aviso de recebimento do mesmo.

Parágrafo Único: Para o abono de falta, ainda será necessário que o atestado seja fornecido por médico ou odontólogo devidamente habilitado e identificado, devendo constar obrigatoriamente a data e horário de atendimento, bem como o carimbo do referido profissional e o período que é atestado para afastamento.

### **Cláusula 34ª - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)**

A Funsauúde constituirá a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme as instruções do MT.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Parágrafo Primeiro. Para os empregados que fizerem parte da CIPA, caberá o mandato de 1 (um) ano, permitindo-se apenas 1 (uma) reeleição, conforme item 5.7 da Norma Regulamentadora 5 - NR 5 / MT.

Parágrafo Segundo. O empregado eleito para compor a CIPA gozará de estabilidade provisória na forma da lei.

Parágrafo Terceiro. Havendo solicitação de desligamento de membro integrante da CIPA, este deverá declarar formalmente a sua intenção.

### **Cláusula 35ª - GESTÃO DE PESSOAS**

A Funsauúde manterá um Programa voltado para a política de gestão de pessoas que buscará, principalmente, o desenvolvimento pessoal e profissional do empregado, 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.

Parágrafo Primeiro. A Fundação promoverá debates internos sobre a promoção de igualdade de gênero, o combate à violência doméstica, a valorização da diversidade, sobre a sustentabilidade ambiental.

Parágrafo Segundo. A Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e a Unidade de

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Conformidade e Gestão de Riscos desenvolverão campanhas de conscientização e orientação destinada aos empregados e gestores, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de gênero, etnia, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Parágrafo Terceiro. Poderão ser instituídos benefícios gerais ou específicos aos empregados do quadro próprio da Funsauúde, via proposta da Diretoria Executiva ao Conselho Curador e respeitados os limites financeiros estabelecidos pela Diretoria.

### **Cláusula 36ª - TRANSPARÊNCIA DOS ATOS ADMINISTRATIVOS**

A Funsauúde divulgará, por intermédio de seu portal online, Boletim Administrativo, todos os atos relativos à promoção, (re) classificação, (re) enquadramento, transferência e contratação de pessoal, discriminando-os individualmente.

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

Parágrafo Segundo. Considerando o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), deverá constar, no Contrato de Trabalho, cláusulas específicas que autorizem a Funsauúde transmitir os dados dos empregados a terceiros, tais como seguro de vida, sindicatos, entre outros.



<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Parágrafo Terceiro. O empregado deverá declarar, sob as penas da lei, serem integralmente verdadeiras as informações por ele prestadas à Fundação no ato de sua admissão, comprometendo-se, ainda, a manter atualizados seus dados cadastrais (como endereço, telefone, e-mail, etc.), bem como a declaração apresentada, conforme estabelecido na Cláusula 6ª deste Protocolo.

### **Cláusula 37ª – ESTABILIDADES**

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

- I - Empregado eleito, integrante da CIPA - Conforme previsto no art. 165 e parágrafo único da CLT; e art. 10, inciso II, a, da ADCT, CRFB/88 e Súmula 339 do TST;
- II - Empregada Gestante e mães adotivas - Conforme previsto em legislação específica, CLT e CRFB/88;
- III - 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, conforme art. 118, da Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências;
- IV - Empregado eleito Dirigente Sindical - Conforme art. 543, § 3º da CLT e art. 8º, inciso VIII da CRFB/88.

### **Cláusula 38ª - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A rescisão do Contrato de Trabalho do empregado da Fundação, admitido por processo de

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Concurso Público, poderá ocorrer por ato unilateral, em qualquer hipótese motivada, de acordo com o art. 25 e parágrafo único da Lei nº 17.186/2020, que instituiu a Funsauúde, e o art. 80, parágrafo único e incisos, do Decreto Estadual nº 33.691/2020, que dispõe sobre o Estatuto Social da mesma.

Parágrafo Primeiro. A solicitação de dispensa, pelo empregador, sem justa causa, deverá ser comunicada à Coordenação de Gestão de Pessoal e Relações do Trabalho, através de formulário próprio, explicitando a motivação da decisão, para que seja instalado procedimento próprio.

Parágrafo Segundo. Nos pedidos de demissão por iniciativa do empregado, este deverá encaminhar, para protocolo na Coordenação de Gestão de Pessoal e Relações do Trabalho, documento próprio informando a sua solicitação de dispensa, com sua respectiva justificativa, assinadas em duas vias.

Parágrafo Terceiro. Conforme determina o art. 487, inciso II da CLT, a parte que tomar a iniciativa da rescisão do contrato de trabalho, deverá informar a outra por meio de documento próprio, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

- a) A falta de aviso prévio por parte da Funsauúde ensejará o dever de indenizar o empregado pelo montante respectivo, conforme previsto no art. 487, § 1º da CLT.
- b) A falta de aviso prévio por parte do empregado, dá o direito a Funsauúde de descontar o montante respectivo de suas verbas rescisórias, conforme previsto no art. 487, § 2º da CLT.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Parágrafo quarto. O disposto acima não se aplica aos empregados comissionados com cláusula de demissão ad nutum.

### **Cláusula 39ª - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

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

### **Cláusula 40ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A Funsauúde enviará ao Sindicato Profissional respectivo, quando solicitado, limitado a uma vez ao ano, as relações dos empregados pertencentes à categoria.

### **Cláusula 41ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Funsauúde descontará dos seus empregados, em mês e valor percentual definido em Assembleia Geral das respectivas categorias, contribuição para manutenção das atividades sindicais, conforme o previsto em legislação, com prévia e expressa autorização do empregado à Fundação, observada a Súmula Vinculante nº 40 do STF.

### **Cláusula 42ª - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Quanto à Contribuição Sindical, a Funsauúde procederá na forma da legislação vigente,

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

conforme preceitua o art. 580, inciso I; e art. 582, §1º da CLT e legislação complementar posterior.

### **Cláusula 43ª - MENSALIDADE SINDICAL**

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

### **Cláusula 44ª - DISPOSIÇÕES GERAIS**

O presente Protocolo deverá ser disponibilizado a todos os empregados, não sendo escusável o desconhecimento de seus termos, bem como os do Plano de Empregos, Salários e Remuneração - PESR e o Plano de Empregos em Comissão e Funções de Confiança.

Parágrafo Primeiro. O presente Protocolo poderá ser modificado a qualquer momento, por propositura da Diretoria Executiva e análise do Conselho Curador, respeitada a legislação vigente e as necessidades da Funsauúde.

Parágrafo Segundo. Os casos omissos neste Protocolo serão devidamente analisados pela Diretoria Executiva, instruídos, justificados e submetidos à aprovação do Conselho Curador.

Parágrafo Terceiro. Este Protocolo de Relações de Trabalho entrará em vigor na data da sua publicação.

<b>SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>		
<b>Tipo de Documento</b>	<b>PROTOCOLO</b>	PRC.DIGEP-SEDE.001
<b>Título do Documento</b>	<b>PROTOCOLO DE RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	Emissão: 30/03/2022
		Versão: 02

Fortaleza - CE, 30 de março de 2022.

**Yara Ribeiro de Senna Souza**

Diretora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – Funsauúde

**Manoel Pedro Guedes Guimarães**

Diretor-Presidente – Funsauúde