

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003864/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/11/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063000/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.223244/2024-89
DATA DO PROTOCOLO: 06/11/2024

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

SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 21.854.005/0001-51, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDERSON RODRIGUES;

E

SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 04.840.529/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELAINE PEREIRA CLEMENTE;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 22 de maio de 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **ENFERMEIROS E ENFERMEIRAS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS MINAS GERAIS**, com abrangência territorial em **MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM**

A partir de 22 de maio de 2024 o piso salarial, assim como as demais cláusulas deste instrumento coletivo, serão aplicáveis **aos enfermeiros em hospitais beneficentes, religiosos e filantrópicos, instituições de assistência social que possuem estes profissionais e em instituições beneficentes que administram equipamentos públicos da área da saúde do estado de Minas Gerais, sendo ou não certificadas como Organizações sociais – OS.**

Considerando o julgamento da medida liminar nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7222, as partes acordantes resolvem estabelecer critérios para a aplicação da Lei 14.434/2022, a seguir discriminados:

Parágrafo Primeiro – Independentemente do convencionado na presente CCT, as partes acordantes se comprometem a cumprir todas as decisões proferidas nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7222 pelo Pretório Excelso STF, seja ainda em sede de liminar / cautelar, bem como a decisão de mérito;

Parágrafo Segundo – Considerando a decisão atualmente prevalecente nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7222 pelo Pretório Excelso STF, as partes concordam em estabelecer o escalonamento para a completa implementação do piso salarial previsto na Lei 14.434/2022, período este

com data de início em setembro de 2023 (vencimento de salário em outubro de 2023) e término em setembro de 2024 (salário vencível em outubro de 2024);

Parágrafo Terceiro – Resta esclarecido que os reajustes a serem concedidos pelo empregador por força da Lei 14.434/2022 e do presente CCT, objetivam exclusivamente a progressão salarial dos empregados representados pela entidade sindical até o limite do valor dos pisos previstos na legislação em comento, considerando naturalmente a proporcionalidade do piso salarial à jornada laboral do empregado;

Parágrafo Quarto – Caberá ao empregador, objetivando implementar os pisos salariais da Lei 14.434/2022 (de acordo com função e carga horária dos empregados) conceder aumentos aos empregados correspondentes a:

- a) 30% (trinta por cento) da diferença entre o piso salarial (observando-se para tanto a função e carga horária cumprida pelo empregado) e o salário atual do empregado a ser concedido no salário de setembro de 2023 (vencimento em outubro 2023);
- b) 35% (trinta e cinco por cento) da diferença entre o piso salarial (observando-se para tanto a função e carga horária cumprida pelo empregado) e o salário atual do empregado a ser concedido no salário de março de 2024 (vencimento em abril 2024);
- c) 35% (trinta e cinco por cento) da diferença entre o piso salarial (observando-se para tanto a função e carga horária cumprida pelo empregado) e o salário atual do empregado a ser concedido no salário de setembro de 2024 (vencimento em outubro 2024);

Parágrafo Quinto – nenhuma diferença salarial relativa ao piso salarial estabelecido pela Lei 14.434/2022 será devida pelo período pretérito ao pagamento do reajuste nas datas aprazadas pela presente CCT;

Parágrafo Sexto – as partes formatarias convalidam de forma expressa a decisão em sede de liminar proferida nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7222 pelo Pretório Excelso STF que estabeleceu a proporcionalidade do piso salarial à jornada laboral do empregado.

Parágrafo Sétimo – na eventualidade da ocorrência de rescisão do contrato de trabalho dos empregados abrangidos pela presente CCT, as verbas rescisórias deverão ser calculadas com base no valor do piso nacional da enfermagem vigente na época do pagamento (naturalmente observando-se a proporcionalidade à jornada conforme previsto no parágrafo sexto acima), ou o salário do colaborador, o que for maior. Excetua-se, de referida apuração das verbas rescisórias considerando o piso salarial integral (proporcional à jornada), o valor do saldo de salários, o qual será calculado considerando a remuneração efetivamente devida na data da rescisão contratual conforme parágrafo quinto supra.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE E CORREÇÃO SALARIAL

As partes ajustam reajuste salarial de 5% (cinco por cento) sobre o salário de março de 2023, sem retroatividade, aplicados antes do cálculo do reajuste da cláusula terceira, parágrafo quarto.

Fica ajustado que, excepcionalmente, os estabelecimentos que não deram reajuste salarial em 2023, ou que o fizeram abaixo de 5% (cinco por cento), deverão pagar abono, proporcionalizado ao reajuste dado, nos termos ajustados a seguir.

Parágrafo Primeiro – Para hospitais e Organizações Sociais- OS que administram equipamentos públicos, acima de 250 (duzentos e cinquenta) leitos, abono de R\$ 700,00 (setecentos reais), pago em 2 (duas) parcelas em outubro/23 e janeiro/24;

Parágrafo Segundo – Para hospitais entre 51 (cinquenta e um) e 249 (duzentos e quarenta e nove) leitos, abono de R\$ 500,00 (quinhentos reais), pago em 2 (duas) parcelas em outubro/23 e janeiro/24;

Parágrafo Terceiro – Para hospitais abaixo de 50 (cinquenta) leitos, e demais serviços não descritos, abono de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), pago em 3 (três) parcelas em outubro/23, janeiro/24 e abril/24;

Parágrafo Quarto – Instituições de Assistência Social com menos de 30 (trinta) funcionários: abono de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), pago em 2 (duas) parcelas em outubro/23 e janeiro/24.

Parágrafo Quinto – Os hospitais e instituições devem enviar, em até 03 (três) meses após a assinatura, comprovante de pagamento da primeira parcela do abono e confirmação do dimensionamento do hospital nos termos dos parágrafos acima.

Parágrafo Sexto - O empregador compensará os reajustes concedidos espontaneamente relativos à data-base 2023/2024 salvo os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial e transferência.

Parágrafo Sétimo – Caso o contrato com o trabalho seja rescindido antes da data de pagamento do abono, os valores remanescentes desses deverão ser pagos em sua rescisão.

Parágrafo Oitavo - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE - Aos que não tiverem paradigma na instituição, será permitida a aplicação dos percentuais proporcionais ao tempo de casa, à razão de 1/12 (um doze avos) do percentual acima ajustado, por mês efetivamente trabalhados, percentuais proporcionais esses que serão aplicados sobre o salário do mês da admissão.

Parágrafo Nono - Assegura-se a faculdade de compensações concernentes às antecipações salariais concedidas **nos último doze meses até a data de assinatura da presente CCT**, à exceção dos aumentos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo Décimo – Os reajustes anteriores à CCT deverão complementar os reajustes chegando aos percentuais mencionados no caput, porém aplicando as diferenças de reajustes sobre os salários não reajustados, para evitar-se bis in idem.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL APLICÁVEL À DATA BASE DA CATEGORIA EM 2024

As partes ajustam entre si reajustes sobre os salários no ano de 2024, sendo uma parcela aplicada sobre os salários anteriores ao piso e a segunda parcela aplicada à diferença sobre o piso, nos termos a seguir.

Parágrafo Primeiro – Para hospitais e Organizações Sociais- OS que administram equipamentos públicos, acima de 250 (duzentos e cinquenta) leitos, reajuste, pelo INPC acumulado de 12 (doze) meses, em fevereiro/2024 sobre o salário de **março/2023**; e reajuste de 50% (cinquenta por cento) do INPC acumulado de 12 (doze) meses na parcela de diferença do piso a ser paga em setembro/2024.

Parágrafo Segundo – Para hospitais entre 51 (cinquenta e um) e 249 (duzentos e quarenta e nove) leitos, reajuste, por 70% (setenta por cento) do INPC acumulado de 12 (doze) meses, em fevereiro/2024 sobre o salário de **março/2023**; e reajuste de 50% (cinquenta por cento) do INPC acumulado de 12 (doze) meses na parcela de diferença do piso a ser paga em setembro/2024.

Parágrafo Terceiro – Para hospitais abaixo de 50 (cinquenta) leitos, e demais serviços não descritos, reajuste, por 50% (cinquenta por cento) do INPC acumulado de 12 (doze) meses, em fevereiro/2024 sobre o salário de **março/2023**; e reajuste de 50% (cinquenta por cento) do INPC acumulado de 12 (doze) meses na parcela de diferença do piso a ser paga em setembro/2024.

Parágrafo Quarto – Instituições de Assistência Social com menos de 30 (trinta) funcionários: reajuste, por 50% (cinquenta por cento) do INPC acumulado de 12 (doze) meses, em setembro/2024 sobre o salário de **março/2023**. Visando evitar uma defasagem ao salário do enfermeiro, fica convencionado que neste caso, 50% (cinquenta por cento) do INPC encontrado não poderá ficar inferior a 2,5% (dois vírgula cinco por cento). Se 100% (cem por cento) do INPC já for inferior a 2,5% (dois vírgula cinco por cento), aplica-se o INPC cheio.

Parágrafo Quinto – Na hipótese de o empregador conceder antecipação de reajuste/aumento salarial espontâneo a seus empregados em valor / percentual igual ou superior ao previsto no *caput* desta Cláusula, nenhuma diferença salarial será devida, naturalmente se excluindo do presente critério os reajustes inerentes ao piso salarial da enfermagem (cláusula 3ª acima)

Parágrafo Sexto – Já na hipótese de os reajustes espontaneamente antecipados terem sido inferiores aos da presente CCT, caberá ao empregador complementar os reajustes chegando aos percentuais mencionados no *caput*, porém aplicando as diferenças de reajustes sobre os salários não reajustados, para evitar-se o *bis in idem*;

Parágrafo Sétimo – Todos os cálculos de INPC deverão ser feitos sobre os 12 meses anteriores à data de reajuste.

Parágrafo Oitavo – em todo e qualquer caso, os reajustes concedidos na cláusula quarta deverão deixar o valor do salário base acima do Piso Nacional da Enfermagem, observando-se a proporcionalidade do piso salarial à jornada laboral do empregado. Se em algum cálculo o valor do salário em setembro/24 ficar menor que o piso deverá prevalecer o maior valor.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, sem considerar as vantagens pessoais.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ACORDOS VIGENTES

A presente CCT não substituirá os termos firmados em Acordo Coletivo do Trabalho, independentemente de serem mais ou menos vantajosos ao trabalhador.

Parágrafo Único: O trabalhador cujo estabelecimento firmou Acordo Coletivo do Trabalho está dispensado do pagamento de cota negocial ao Sindicato Trabalhista.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, inclusive aquelas ocorridas em dia de repouso semanal remunerado, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

A instituição beneficente, religiosa e filantrópica se obriga a remunerar a hora noturna, a partir da data de assinatura do presente CCT, com adicional de 40% (quarenta por cento), a incidir sobre o valor da hora diurna, sendo que a hora do trabalho noturno será computada como de 60 (sessenta) minutos.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFÍCIO ALL SOCIAL

As partes acordam que, a partir de 01/01/2025, fica estabelecida a obrigatoriedade de recolhimento no valor de R\$28,00 (vinte e oito reais) por empregado, a ser paga mensalmente pelos empregadores, para custeio do benefício denominado "ALLP Benefícios", com vencimento todo dia 10 de cada mês, sendo a primeira no dia 10/01/2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores arrecadados serão utilizados em proveito dos empregados/empregadores e asseguram as seguintes coberturas e assistências:

I) PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE:

- a) Telemedicina com consultas ilimitadas para o empregado titular;
- b) Plano Odontológico com ampla cobertura; consulte a rede credenciada pelo **e-mail** felipe.bittar@allpfithome.com.br pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br
- c) Mapeamento da qualidade de vida do trabalhador;

d) Apoio médico e nutricional por patologia: diabetes, hipertensão, obesidade, saúde óssea, dislipidemias, maternidade e doenças gastrointestinais Dentro do Aplicativo Allp Fit Home

II) PLANO DE ASSISTÊNCIA ALLP FIT HOME:

Extensivo para até 5 familiares;

- a) Treinos em casa: curtos e de alta intensidade;
- b) Planos alimentares para todos os objetivos;
- c) Programas motivacionais;
- d) Módulos de correção e execução de exercícios;
- e) Canais de suporte nutricionais e físicos;
- f) Desafios exclusivos, conexão e compartilhamento de resultados, promoção de eventos e treinos presenciais;
- g) Nutrição clínica em grupo ao vivo pelo App
- h) Solução com IA em nutrição e mapeamento de calorias;
- i) Treinos e módulos específicos para iniciantes e avançados na corrida;
- j) Módulos de mobilidade e prevenção de lesões
- k) Programas de alongamento;

Consulta através do e-mail felipe.bittar@allpfithome.com.br e pelo link: www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br

III) PROGRAMA CALM SPACE ALLP FIT HOME:

Extensivo para até 5 familiares

- a) Redução de estresse e ansiedade;
- b) Programa de relaxamento e sono profundo;
- c) Melhoria da saúde mental e produtividade;
- d) Aulas de yoga;

Consulta através do e-mail felipe.bittar@allpfithome.com.br e pelo link: www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br

IV) PROGRAMA ALLP KIDS HOME:

Extensivo para até 5 familiares

- a) Sessões recreativas;
- b) Jogos e desafios para a criatividade;
- c) Conteúdos que estimulam o desenvolvimento de habilidades sensoriais e o foco;
- e) **Consulta através do e-mail felipe.bittar@allpfithome.com.br pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br**

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados e empregadores também terão direito a um **PLANO DE SEGUROS** que inclui:

- a) Seguro de Vida no valor de R\$1.500,00, com a finalidade de atender as primeiras necessidades, como reembolso de funeral ou outras despesas sendo depositado o valor total para os beneficiários do segurado no valor total da importância Segurada;
- b) Incapacidade Física Total e Temporária (Autônomos) - 01 mensalidade de até R\$189,90;
- c) Perda Involuntária de Emprego (CLT) – 01 mensalidade de até R\$189,90;
- d) Auxílio diário por internação hospitalar de R\$25,00/dia por até 360 diárias;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados e empregadores também terão direito a um **PLANO DE EMPREGO E EDUCAÇÃO** para todos que inclui:

- a) Cursos de idiomas profissionalizantes;
- b) Mais de 1.300 cursos;
- c) Programas de desconto em Graduação e Pós-graduação de forma EAD;
- d) Programa de atração e gestão de talentos para a instituição empregadora;
- e) Acesso à plataforma DISC – Orientação de Carreira;
- f) **Consulta através do e-mail felipe.bittar@allpfithome.com.br pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br**

PARÁGRAFO QUARTO: BENEFÍCIO ENERGIA DE TODOS

Será concedido desconto na conta de energia elétrica referente a 10% do valor total da fatura do beneficiário titular ou de um de seus familiares cadastrados, de acordo com as premissas abaixo:

I) Subclasses Aceitas: Residencial, Comercial Comum, Agropecuária Rural, Outros serviços e outras atividades;

II) O benefício será concedido somente para consumo acima do mínimo estipulado pela operadora fornecedora de energia:

- Minas Gerais - Monofásico: 95KWh / Bifásico: 115 KWH / Trifásico: 165 KWH

III) O prazo para recebimento do primeiro boleto pode ser de até 90 dias;

IV) Companhias participantes do programa: CEMIG, Energiza e EDP.

PARÁGRAFO QUINTO: As Instituições signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a ALLP FIT HOME, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o *Benefício All Social*.

I) Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo e-mail felipe.bittar@allpfithome.com.br ou pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br para dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO do benefício, que contém as informações e regras de utilização (tais como: data de movimentação dos empregados, dados a serem informados dos empregados, informações sobre inadimplência, procedimentos para abertura e andamentos de sinistro, e condições gerais do produto/benefício) e assim ter pleno acesso ao Benefícios

II) Os empregadores devem realizar o cadastro da ALLP FIT HOME e efetuar a inclusão ou atualizações dos beneficiários, através de formulário pelo e-mail felipe.bittar@allpfithome.com.br ou pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br

III) A Instituição empregadora deverá informar a ALLP, através do e-mail felipe.bittar@allpfithome.com.br ou pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br no dia 15 (quinze) de cada mês, os trabalhadores admitidos e ou demitidos, para inclusão e ou exclusão do trabalhador no benefício. Caso o 15º dia não seja dia útil, o envio deve ser antecipado, ou seja, o último dia útil que antecede o dia 15.

IV) A não informação por parte da Instituição empregadora dos trabalhadores com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a ALLP receba a referida informação para exclusão deste no benefício.

PARÁGRAFO SEXTO: O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

I) Para que não ocorra a suspensão do uso dos empregados, a Instituição Empregadora deverá necessariamente pagar o boleto bancário até o dia 30 do mês subsequente a inclusão do trabalhador na lista, para exercício do benefício.

II) Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo ônus e penalidades pelo indevido descumprimento.

III) A Instituição Empregadora inadimplente neste benefício, ao retornar o cumprimento terá que quitar todos os pagamentos que estiverem em aberto.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Aos trabalhadores afastados antes do início da concessão do benefício, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades, exceto em casos de aposentadoria por invalidez.

PARÁGRAFO OITAVO: A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que COMPROVADAMENTE os benefícios, vantagens e condições não seja inferior e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano equivalente a ser oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato laboral *pelo e-mail*: secretariaseemg@enfermeirosmg.org.br ou pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br, a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com a operadora do benefício, lista dos trabalhadores que utilizarão o benefício. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado.

I) O SINDICATO LABORAL informará aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve enviar a lista de exclusão dos empregados no benefício, bem como dos boletos correspondentes, se houver.

II) Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo e até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base. Para tanto, devem solicitar análise do Sindicato, para a validação e concessão do respectivo termo de aceite, devendo ser comprovado anualmente a permanência dos empregados no benefício contratado.

III) Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar ao e-mail felipe.bittar@allpfithome.com.br ou pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br: cópia do contrato com rol de procedimentos cobertos ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

PARÁGRAFO NONO: O presente programa de benefício aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, por período de experiência, temporário entre outras modalidades com previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, ou aceitas pela jurisprudência.

PARÁGRAFO DÉCIMO: As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos e os parceiros deste benefício, poderão sofrer alterações durante a vigência desta CCT.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Ao aderir o presente benefício com a ALLP FIT HOME, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital;

- Sorteios;
- 02 acessos por mês para colaboradores à rede de academias Allp Fit;
- Atendimento exclusivo e humanizado;

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Fica facultado às Instituições empregadoras parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque destes.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

No ato da dispensa do empregado, a instituição beneficente, religiosa e filantrópica deverá comunicá-lo, por escrito, que dará recibo ao empregador na segunda via.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO DE CONTRATO

As partes acordam que as rescisões de contrato de trabalho iguais ou superiores a 01 (um) ano de trabalho serão realizadas obrigatoriamente com a assistência do Sindicato da categoria profissional.

Parágrafo Primeiro – A Instituição realizará o agendamento da homologação *pelo e-mail* secretariaseemg@enfermeirosmg.org.br informando o e-mail e o telefone do empregado rescindido. A homologação ocorrerá nas segundas, quartas e sextas-feiras pela manhã ou nas terças e quintas-feiras na parte da tarde.

Parágrafo Segundo: Os valores devidos na rescisão contratual do empregado devem ser feitos por depósito em conta ou em espécie ou por cheque administrativo. O pagamento das verbas rescisórias, em qualquer caso, em especial se pago por cheque administrativo, deve ser feito em tempo hábil para recebimento (saque) das verbas rescisórias em até 10 dias após a extinção do contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO NA REGIÃO METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE

A instituição beneficente, religiosa e filantrópica deve comunicar por escrito, ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local, o dia e a hora em que esse deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e a CTPS devidamente atualizada.

Parágrafo Primeiro: Fica obrigada a instituição beneficente, religiosa e filantrópica que agendar com o empregado a homologação e não comparecer ou comparecer faltando algum dos documentos impeditivos para realização da homologação, a pagar-lhe uma indenização correspondente ao valor de um dia de seu trabalho no ato da homologação.

Parágrafo Segundo: O tempo de tolerância em que o Sindicato poderá aguardar a chegada, tanto do empregado quanto do empregador, será de 30 minutos contados do horário marcado pela entidade, salvo com justificativa literalmente comprovada. Caso 30 minutos ultrapasse as 17:00 horas, ficam mantidos os atendimentos até as 17:00 h de cada dia. A parte que comparecer no sindicato no dia e horário marcado

estará resguardado de seu comparecimento através de declaração expedida por este Sindicato, desde que seja apresentada a comprovação de ciência do empregado, conforme caput desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Excepcionalmente, dado a necessidade de conferir o regular pagamento dos abonos e reajustes das cláusulas segunda a quarta, a instituição deve levar à homologação documentos que demonstrem em qual faixa de dimensionamento se encontra.

Parágrafo Quarto: A presente cláusula se aplica apenas às cidades na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO NO ESTADO DE MINAS

A instituição beneficente, religiosa e filantrópica deve comunicar por escrito, ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local, o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e a CTPS devidamente atualizada.

Parágrafo Primeiro: A Empregadora deverá encaminhar para o e-mail secretariaseemg@enfermeirosmg.org.br os dados de contato do trabalhador e toda a documentação para conferência, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis anteriores a data agendada para homologação, a qual será devolvida pelo mesmo meio eletrônico recebido com a devida homologação e/ou ressalvas.

Parágrafo Segundo: A presente cláusula se aplica apenas às cidades não localizadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, conforme atestado médico, até 05 (cinco) meses após o parto.

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LICENÇA-PATERNIDADE

Fica assegurada a licença-paternidade pelo prazo de 5 (cinco) dias corridos, nestes já incluído o dia para registro da criança.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS / TROCA DE PLANTÃO

Apoiados nas disposições do inciso XXVI do art. 7º da CF, os Acordantes ajustam e declaram o direito de praticarem o regime de compensações decorrentes de horas trabalhadas além da jornada diária ou de horas não-trabalhadas dentro da jornada diária de trabalho, adotando, para tanto, o que atualmente se denomina "BANCO DE HORAS", observadas as seguintes condições básicas:

Parágrafo 1º - Para fins de registro ou lançamento no "BANCO DE HORAS", aquela hora que o empregado vier a trabalhar - além da duração normal da sua jornada diária de trabalho -, por determinação da instituição beneficente, religiosa e filantrópica e não-oposição do empregado, denomina-se HORA POSITIVA, que poderá ser levada a seu crédito no "BANCO DE HORAS", para futura compensação.

Àquela hora que o empregado deixar de trabalhar dentro da sua jornada diária de trabalho, por determinação da instituição, denomina-se HORA NEGATIVA para ser levada ao "BANCO DE HORAS", para futura compensação.

Parágrafo 2º - As HORAS POSITIVAS e as HORAS NEGATIVAS somente serão levadas a registro no "BANCO DE HORAS" para, conseqüentemente, serem compensadas, quando autorizadas expressamente pela instituição beneficente, religiosa e filantrópica.

Parágrafo 3º - Dos registros que a instituição fizer no "BANCO DE HORAS" do empregado, a este será fornecido um demonstrativo ou cópia, do qual, após conferência, dará recibo à instituição beneficente, religiosa e filantrópica.

Parágrafo 4º- Ocorrendo o desligamento do empregado, as HORAS POSITIVAS e/ou as HORAS NEGATIVAS não-compensadas deverão ser consideradas por ocasião do acerto das verbas rescisórias, a fim de que o empregado receba o valor correspondente às HORAS POSITIVAS e sofra a dedução - no seu acerto -, do valor correspondente às HORAS NEGATIVAS.

Parágrafo 5º- Salvo se ocorrer o desligamento do empregado conforme previsto na condição do parágrafo 4 desta cláusula, o prazo para a instituição promover a compensação das HORAS POSITIVAS e/ou das HORAS NEGATIVAS é de 01(um) ano, após o que iniciarão novas contabilizações no "BANCO DE HORAS".

Parágrafo 6º - Caso não sejam efetivadas as compensações das HORAS POSITIVAS e das HORAS NEGATIVAS dentro do prazo acima fixado, observar-se-á o seguinte:

a) As HORAS POSITIVAS remanescentes serão acrescentadas do percentual de horas extras previsto nesta CCT, devendo a correspondente importância ser quitada ao empregado no prazo de até 60 (sessenta) dias.

b) As HORAS NEGATIVAS que remanescerem serão consideradas zeradas, iniciando-se igualmente nova contabilização no "BANCO DE HORAS".

Parágrafo 7º - As compensações de horas aqui ajustadas dar-se-ão conforme o seguinte critério: Tanto as HORAS POSITIVAS quanto as HORAS NEGATIVAS que tenham ocorrido por iniciativa da instituição ou interesse pessoal do empregado, serão levadas a débito no "BANCO DE HORAS" sem acréscimo, ou seja, cada hora corresponderá a 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo 8º: Nos termos do artigo 611-A, da CLT, inciso XIII, fica permitida, com base na CCT em vigência, a prorrogação e a compensação de jornada em ambientes insalubres, inclusive o banco de horas, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO - REGIMES ESPECIAIS

Faculta-se ao empregador a instituição e/ou manutenção de Jornada de Plantão de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, bem como de outros regimes especiais, durante toda a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com 1 (uma) hora de intervalo para refeição e repouso, segundo o artigo 71 e parágrafos da CLT.

Fica esclarecido que, no caso destas Jornadas de Plantão, as horas de trabalho que ultrapassarem 8 (oito) horas e até 12 (doze) horas diárias de trabalho não serão consideradas horas extraordinárias, nem aquelas que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio destas Jornadas de Plantão.

Os minutos residuais decorrentes da passagem de plantão não descaracterizam a validade da jornada 12x36 e de outras jornadas especiais como 12x60 e 12x72.

Parágrafo primeiro: ficam autorizadas ainda outras jornadas especiais de plantão de 12 horas, como 12x60, 12x72, entre outras, com salário proporcional ao montante de horas trabalhadas no mês, respeitando-se o mesmo salário-hora, observando-se a proporcionalidade do piso salarial à jornada laboral do empregado.

Parágrafo segundo: Quaisquer destas escalas de plantão são consideradas como jornada ordinária e regular de trabalho, inclusive quando coincidente com domingos e feriados, ficando por esse instrumento coletivo permitida a adoção das referidas jornadas em ambiente insalubre, dispensada a autorização do Ministério do Trabalho."

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - "DA TROCA DE PLANTÃO"

"Por força deste instrumento fica autorizado a "Troca de Plantão ", inclusive para todas as jornadas especiais, legais ou convencionais. Sendo que a "Troca de plantão" somente ocorrerá em casos excepcionais, limitado ao máximo de 2 (duas) vezes ao mês da maneira a seguir estabelecida:

a) 01 (uma) a pedido do empregado, sendo que esta deverá ser feita de maneira expressa e manuscrita pelo empregado com a identificação do motivo para realização da troca. O empregado que trocar a pedido de outro não poderá ser punido e a troca contará como pedido do empregado que a realizou apenas.

b) 01 (uma) a pedido do empregador, sendo que esta deverá ocorrer somente por motivo de força maior, registrado de maneira expressa e manuscrita junto ao empregado.

Parágrafo primeiro: Os minutos residuais decorrentes da passagem de plantão não descaracterizarão as jornadas especiais estabelecidas neste instrumento.

Parágrafo segundo: Deverá ser respeitado o intervalo mínimo de 11h entre uma jornada e outra no caso de troca de plantão.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas se comprometem a afixar os avisos e informativos do Sindicato, em local de visibilidade e acesso a todos os empregados, bem como o Instrumento Coletivo de Trabalho, após seu registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUOTA NEGOCIAL (SEEMG)

A presente CCT estabelece quota negociada no valor de 6% (seis por cento) paga em quatro parcelas de 1,5

% (um virgula cinco por cento), sobre o salário mensal do empregado regido por esta CCT, que serão devidas nos meses de 10/2024, 11/2024, 12/2024 e 01/2025;

Parágrafo primeiro - As importâncias que forem descontadas a título de **Quota negociada** serão repassadas até o 5º (quinto) dia útil após a data que ocorrer o pagamento do salário, ao Sindicato dos Enfermeiros do Estado de Minas Gerais, que tem sede à rua da Bahia nº 1.148, sala 1.315, Edifício Maleta, centro, Belo Horizonte/MG, CEP 30.160-906, mediante ordem de pagamento ou depósito bancário a ser efetuado na conta nº 15687-6, Banco 237, Agência 0465 – Bradesco.

Parágrafo Segundo – Fica registrado que os benefícios conquistados em prol dos empregados neste Acordo dependem da contribuição de todos os trabalhadores ao sindicato, pois o sindicato não pode subsistir sem contribuições. O trabalhador ao não contribuir com seu sindicato está prejudicando a si mesmo e a toda sua categoria profissional. Assim o sindicato recomenda que o trabalhador não o faça, mas lhe é garantido o direito de contrapor ao referido desconto, mediante oposição individual por escrito com nome legível, endereço, número do COREN, local de trabalho e e-mail, a ser entregue direta e pessoalmente ao SEEMG, em duas vias, em até 10 (dez) dias corridos, após o registro da presente Convenção Coletiva no sistema mediador. Esse parágrafo se aplica apenas aos trabalhadores na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

Parágrafo Terceiro – Fica registrado que os benefícios conquistados em prol dos empregados nesta Convenção Coletiva de Trabalho dependem da contribuição de todos os trabalhadores ao sindicato, pois o sindicato não pode subsistir sem contribuições. O trabalhador ao não contribuir com seu sindicato está prejudicando a si mesmo e a toda sua categoria profissional. Assim o sindicato recomenda que o

trabalhador não o faça, mas lhe é garantido o direito de contrapor ao referido desconto, mediante oposição individual por escrito com nome legível, endereço, número do COREN, local de trabalho e e-mail, a ser enviado para a sede do Sindicato (Rua da Bahia, 1148, sala 1315, Lourdes, em Belo Horizonte/MG, CEP 30.160-906),

com AR e com segunda via entregue à instituição, com comprovante de AR enviado ao Sindicato, em até 10 (dez) dias corridos após a assinatura do acordo. Esse parágrafo se aplica apenas aos trabalhadores que não residam na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

Parágrafo Quarto – As oposições e seu envio deverão ser individuais, não sendo aceitas oposições em nome de mais de um enfermeiro, entregue por terceiros ou várias oposições enviadas pelos Correios em conjunto.

Parágrafo Quinto – Efetivado o mencionado repasse, os empregadores deverão enviar até 10 (dez) dias subsequentes, ao Sindicato dos Enfermeiros do Estado de Minas Gerais, no endereço mencionado no "caput" desta cláusula, aos cuidados da Presidência, cópia xerográfica da guia de depósito ou ordem de pagamento da contribuição repassada, bem como cópia da folha de pagamento dos enfermeiros, referente ao mês do desconto. Considerando que o empregador será mero repassador dessas Contribuições ao SEEMG, o Sindicato declara ser o único responsável pela devolução dos valores descontados dos Enfermeiros, em caso de possíveis discussões e reivindicações extrajudiciais e judiciais, obrigando-se o SEEMG a devolver os valores exigidos pelos Enfermeiros, em até 15 (quinze) dias úteis, a contar da sua ciência da reivindicação, com os acréscimos de correção monetária aplicáveis aos débitos trabalhistas, se ultrapassados mais de 30 (trinta) dias úteis entre a ciência da reivindicação pelo SEEMG e a sua efetiva devolução.

Parágrafo Sexta – Deixa de ser devida a presente quota negocial caso o enfermeiro já tenha quintado a QUOTA NEGOCIAL estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho anterior a 22/05/2024. Diante da vigência do presente instrumento, as condições desta cláusula serão negociadas novamente na data-base de janeiro de 2025.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REPASSE DA QUOTA NEGOCIAL (SEEMG)

O repasse desta **Quota Negocial** ao SEEMG fora do prazo, ou a falta do repasse importará em correção monetária pelos índices de atualização de débitos trabalhistas, desde a data do desconto no salário e até o dia do efetivo repasse, além de multa de 50% (cinquenta por cento), incidindo sobre o valor do principal corrigido monetariamente e juros de 3% (três por cento) ao mês ou fração de mês, aplicável à instituição beneficente, religiosa e filantrópica e a favor do SEEMG - Sindicato dos Enfermeiros do Estado de Minas Gerais.

Parágrafo Único - O desconto da importância devida pelo empregado previsto no caput desta cláusula será de inteira responsabilidade das Instituições, sendo que a omissão institucional na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SEEMG, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à Instituição, no prazo de até 1 (um) mês do vencimento, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ENVIO DE DOCUMENTOS

Efetivado o mencionado repasse, a instituição beneficente, religiosa e filantrópica deverá enviar até 10 (dez) dias subsequentes, ao Sindicato dos Enfermeiros do Estado de Minas Gerais, no endereço mencionado no "caput" desta cláusula, aos cuidados da Presidência, cópia xerográfica da guia de depósito ou ordem de pagamento da **quota** repassada, bem como cópia da folha de pagamento de todos os enfermeiros, referente ao mês do desconto. Tendo em conta que a Empregadora será mera repassadora

dessas **Quotas** ao SEEMG, este se afirmar único responsável pelas possíveis discussões e devoluções desses valores descontados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÕES E MENSALIDADES

A instituição beneficente, religiosa e filantrópica se obriga a descontar diretamente da folha de pagamento de seus enfermeiros, desde que prévia e expressamente autorizado pelo empregado, as contribuições sindicais e/ou mensalidades que forem instituídas, aprovadas, fixadas e autorizadas pelos enfermeiros ao órgão sindical.

Parágrafo primeiro - A Contribuição Associativa (mensalidade de sócios) anual será descontada no contracheque do enfermeiro, após a entrega do comprovante de filiação, responsabilizando-se o empregador pelo repasse da cota única na conta corrente da entidade profissional, através de depósito na conta nº 15687-6, Banco 237, Agência 0465 - Bradesco, em nome de Sindicato dos Enfermeiros do Estado de Minas Gerais e encaminhando o comprovante de depósito por e-mail (contribuicaoseemg@enfermeirosmg.org.br) até o 10º (décimo) dia subsequente, sob pena de aplicação da multa prevista no parágrafo único do art. 545 da CLT.

Parágrafo segundo – Somente será desligado do quadro social aquele trabalhador que apresentar ao empregador cópia do seu pedido de desligamento contendo o registro de recebimento pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo terceiro - Efetivado o mencionado repasse, a empregadora deverá enviar até 10 (dez) dias subsequentes, ao Sindicato dos Enfermeiros do Estado de Minas Gerais, no endereço mencionado no "caput" desta cláusula, aos cuidados da Presidência, cópia xerográfica da guia de depósito ou ordem de pagamento da contribuição repassada, bem como cópia da folha de pagamento dos enfermeiros, referente ao mês do desconto. Tendo em conta que a Empregadora será mera repassadora dessas Contribuições ao SEEMG, este se afirmar único responsável pelas possíveis discussões e devoluções desses valores descontados.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA

Caso a instituição beneficente, religiosa e filantrópica descumpra qualquer cláusula prevista nesta CCT, sujeitar-se-á à multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário base do empregado, em favor deste.

Parágrafo Único – A instituição está desobrigada de arcar com a multa prevista no caput e parágrafo anterior, caso a cláusula descumprida já estabeleça uma multa pelo seu não cumprimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas se obrigam a fornecer ao Sindicato todas as informações e documentos necessários para a comprovação do correto cumprimento do instrumento coletivo

de trabalho, tais como folhas de pagamentos, controles de ponto, RAIS, CAGED ou outros que se fizerem necessários, sob pena de aplicação da multa normativa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas deverão enviar ao sindicato, até o dia 10 (dez) de maio de cada ano, cópia da RAIS do exercício anterior, podendo ser em meio eletrônico, para o e-mail rais@trabalhadoresdasaude.com.br.

Parágrafo Segundo: O não cumprimento da obrigação prevista no caput sujeitará a instituição beneficente, religiosa e filantrópica ao pagamento da multa prevista neste instrumento.

Parágrafo Terceiro: O fornecimento de tais documentos não viola a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), conforme disposto no Art. 7º, inciso II, uma vez que tais documentos são necessários para a comprovação do cumprimento de obrigações legais, notadamente as trabalhistas.

Isto posto, e estando as partes de acordo com a redação, lavrou-se o presente Instrumento Coletivo de Trabalho em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para que produza seus jurídicos e legais efeitos

}

ANDERSON RODRIGUES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

ELAINE PEREIRA CLEMENTE
PRESIDENTE

SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES,RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SEEMG X SINIBREF

[Anexo \(PDF\)](#)

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