



FILIADO À

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024- 2026

Que entre si fazem o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BELO HORIZONTE – SINDEESS**

– Rua Floresta, 114 – Belo Horizonte – MG – CNPJ nº. 17.454.414/0001-93 e do outro, o **SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO – SINAMGE**, R. Treze de Maio, 1540 - Bela Vista, São Paulo - SP, 01327-002 CNPJ 45.794.567/0001-15 que se regerá pelas cláusulas a seguir expostas:

CLAUSULA PRIMEIRA – REAJUSTES SALARIAIS 2024/2025 e 2025/2026

As empresas de Medicina de Grupo, cujos empregados sejam integrantes da categoria profissional conveniente, fica ajustado que, excepcionalmente, os salários dos empregados abrangidos pela presente CCT, serão reajustados da forma que se segue:

a) Reajuste Salarial 2024 – os salários serão reajustados no percentual de **3,4%** (três vírgula quatro por cento), a partir de **1º abril/2024** sobre o salário vigente em 31/03/2024;

b) Reajuste Salarial 2025 – os salários serão reajustados no percentual de **5,2%** (cinco vírgula dois por cento), a partir de **1º abril/2025** sobre o salário vigente em 31/03/2025.

Parágrafo primeiro: Os valores retroativos serão pagos em parcela única em abono indenizatório, juntamente com os salários do primeiro mês subsequente à assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo - Para o período de negociação 2024.2025 - Ficam expressamente excluídos da aplicação dessa cláusula os empregados com salário igual ou superior a R\$ 7.786,02 (sete mil setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos), sendo que para esse grupo de empregados, será realizada negociação entre empregado e empregador ou o que for definido pelo empregador, constituindo-se como mínimo a ser pago o valor de R\$ 1.500,00; **Para o período de negociação 2025.2026** - Ficam expressamente excluídos da aplicação dessa cláusula os empregados com salário igual ou superior a R\$ 8.157,41 (oito mil cento e cinquenta e sete reais e quarenta e um centavos), sendo que para esse grupo de empregados, será realizada negociação entre empregado e empregador ou o que for definido pelo empregador, constituindo-se como mínimo a ser pago o valor de R\$ 1.500,00.



FILIADO À

Parágrafo terceiro – Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios que tenha sido concedido após 1º de abril de 2024, salvo aqueles decorrentes de promoção, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de contrato de aprendizagem, expressamente concedidos sob tais títulos e o da CCT/2023-2024.

CLÁUSULA SEGUNDA – PISOS SALARIAIS 2024 e 2025

A) PISOS SALARIAIS 2024

Ficam mantidos os seguintes pisos salariais a favor dos empregados, que serão reajustados a partir de **01 de abril de 2024**, conforme abaixo:

Piso A: Para os trabalhadores em limpeza, auxiliares de lavanderia e servente, o valor do Piso Salarial, será no valor de **R\$ 1.412,00, (hum mil, quatrocentos e doze reais)**.

Piso B: Para copeira, cozinheiro, porteiro, ascensorista, auxiliar de laboratório e auxiliar de prótese I, o valor do piso salarial será no valor de **R\$ 1.718,96 (hum mil, setecentos e dezoito reais e noventa e seis centavos)**

Piso C: Para técnicos e auxiliares de saúde bucal; auxiliares de contabilidade, de contas, de fisioterapia, de farmácia de almoxarife e de escritório, massagistas, recepcionista, mecânico, secretárias, motorista e auxiliar de prótese II, o valor do piso salarial será no valor de **R\$ 1.964,43 (hum mil, novecentos e sessenta e quatro reais e quarenta e três centavos)**.

B) PISOS SALARIAIS 2025

Ficam mantidos os seguintes pisos salariais a favor dos empregados, que serão reajustados a partir de **01 de abril de 2025**, conforme abaixo:

Piso A: Para os trabalhadores em limpeza, auxiliares de lavanderia e servente, o valor do Piso Salarial, será no valor de **R\$ 1.518,00 (hum mil, quinhentos e dezoito reais)**.

Piso B: Para copeira, cozinheiro, porteiro, ascensorista, auxiliar de laboratório e auxiliar de prótese I, o valor do piso salarial será no valor de **R\$ 1.848,01 (hum mil, oitocentos e quarenta e oito reais e um centavo)**.

Piso C: Para técnicos e auxiliares de saúde bucal; auxiliares de contabilidade, de contas, de fisioterapia, de farmácia de almoxarife e de escritório, massagistas, recepcionista, mecânico, secretárias, motorista e auxiliar de prótese II, o valor do piso salarial será no valor de **R\$ 2.111,91 (dois mil, cento e onze reais e noventa e um centavos)**.

Parágrafo primeiro – Após o mês de abril de 2025 os valores dos pisos salariais serão corrigidos pela legislação salarial em vigor, ou percentual, ou modalidade que as



FILIADO À



partes, porventura, vierem a ajustar expressamente.

Parágrafo segundo – Fica assegurado que, na vigência desta convenção, existirão os distanciamentos entre o “PISO C” e o “PISO B”, correspondente a 14,28% e entre o “PISO A” e o “PISO B”, correspondente a 21,74%, ficando esclarecido que o “PISO A” não guarda correlação com o salário mínimo.

Parágrafo terceiro – As partes ajustam que a distribuição dos “PISOS SALARIAIS” acima especificado é válido enquanto viger esta Convenção Coletiva, tendo em vista a inclusão de determinados trabalhadores, tais como ascensorista, motorista, secretarias e trabalhadores em empresa de prótese dentaria, ficando certo, no entanto, que mencionados trabalhadores ficarão abrangidos pela presente Convenção durante sua vigência.

Parágrafo quarto – Pertencem ao grupo de auxiliares de prótese I, os trabalhadores iniciantes, os aprendizes, os mensageiros ou boys, os que trabalham na faxina e os que trabalham em vazamento de gesso, em prender modelo em gesso, em cópias de P.P.R. e na inclusão de P.P.R. Pertencem ao grupo de auxiliares de prótese II os notistas, almoxarifes, os que trabalham na recepção, os despachantes, os auxiliares de escritório, os prensadores, os acabadores de resina, os fundidores, os polidores em geral e os que operam estrutura em cera para acrilização.

C) PISOS DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Considerando as controvérisas jurídicas sobre os instrumentos coletivos a serem observados no que diz respeito à implementação dos Pisos Salariais da Enfermagem (SINDHOMG ou SINAMGE), mas para dar segurança jurídica às partes convenientes e aos trabalhadores e empregadores de todos os setores, as partes convencionam que a presente CCT não prejudica as discussões judiciais sobre a matéria, nem o pagamento de valores e diferenças oriundos de eventuais condenações. As condições e o cronograma previstos nesta cláusula não conferem quitação aos exatos termos que estão sendo objeto de demandas judiciais ajuizadas com base na controvérsia existente. Ademais, não tem eficácia liberatória geral, podendo servir, no máximo, de fundamento para eventual compensação de valores apurados a idênticos título e competência em liquidação de sentença.

a) Aquilo que está convencionado na presente CCT específico faz lei entre as partes, salvo evidentemente as decisões proferidas em demandas judiciais ajuizadas pelo SINDEESS e novas 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, as quais produzirão efeitos sobre o que está convencionado apenas a partir de sua



FILIADO À

inequívoca vigência, naquilo que for decidido pelo STF, ressalvados os atos já praticados até então, que não serão afetados ou alterados.

b) Considerando a decisão atualmente prevalecente nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7222 proferida pelo Pretório Excelso STF, bem como ressalvado o disposto no *caput* desta cláusula e na alínea “g” deste parágrafo, as partes concordam em estabelecer o escalonamento para a implementação do piso previsto na Lei 14.434/2022 para os técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem, período este com data de início em 1º de março de 2025 e término em 1º de dezembro de 2025, conforme abaixo.

c) A diferença para se alcançar o piso da enfermagem (observando-se para tanto a função e carga horária cumprida pelo empregado) será obrigatoriamente implementada da seguinte forma:

- **c.1)** Para os **Auxiliares de Enfermagem**, os Pisos serão alcançados a partir do dia 1º de março de 2025.
- **c.2)** Para os **Técnicos de Enfermagem**, os estabelecimentos englobados pela presente CCT se obrigam a seguir o seguinte cronograma:

- Em 1º de março de 2025, os estabelecimentos englobados pela presente CCT passarão a pagar salários-base equivalentes a 72,29% (setenta e dois vírgula setenta e nove por cento) do Piso Nacional da Enfermagem;
- Em 1º de julho de 2025, os estabelecimentos englobados pela presente CCT reajustarão os salários-base, de forma a alcançar o montante equivalente a 75,90% (setenta e cinco vírgula noventa por cento) do Piso Legal estabelecido na Lei 14.434/2022 c/c ADI 7222/STF
- Em 1º de dezembro de 2025, finalmente, os estabelecimentos englobados pelo presente ACT se obrigam a pagar a integralidade do Piso Nacional Da Enfermagem devido aos técnicos de Enfermagem, conforme Lei 14.434/2022 e ADI 7222/STF.

d) As partes estipulam que o piso da enfermagem legal integral é devido para uma jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

e) 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 integral do piso da enfermagem.

f) O descumprimento do aqui convencionado sujeita o empregador ao pagamento de multa no valor de 20% do salário do empregado prejudicado, por descumprimento.



g) O disposto na presente cláusula não convalida situações anteriores, nem afeta as ações coletivas propostas pelo sindicato ou ações individuais propostas por empregados, no que diz respeito às diferenças retroativas e/ou eventuais diferenças futuras, em especial no que diz respeito à escala 12x36. Assim, as partes respeitarão as decisões exequíveis em processos judiciais.

CLAUSULA TERCEIRA – ESTABILIDADE NO EMPREGO

Ficam estabelecidas, por este instrumento coletivo de trabalho e nesta excepcionalidade as seguintes estabilidades provisórias no emprego:

Parágrafo primeiro - A não ser por justa causa nenhum empregado poderá ser dispensado no período de 30 (trinta) dias, *contados* da assinatura da presente Convenção Coletiva.

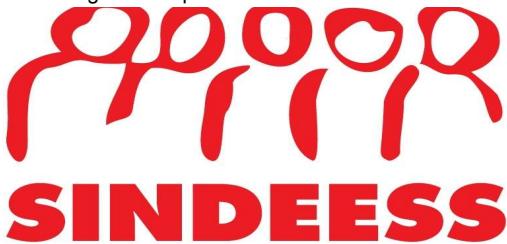
Parágrafo segundo – Garante-se á empregada gestante o emprego, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento legal.

Parágrafo terceiro - Para o serviço militar - Garantia de emprego ao empregado que afastar para o cumprimento do serviço militar desde o alistamento até 30 (trinta) dias da baixa de incorporação.

Parágrafo quarto - Ao empregado que permanecer afastado em gozo de benefício previdenciário por período igual ou superior a 60 (sessenta) dias será assegurada a estabilidade no emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de retorno ao trabalho.

Parágrafo quinto - As empresas não poderão dispensar seus empregados optantes pelo regime do FGTS, nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores á aquisição do direito á aposentadoria desde que contém com pelo menos 03 (três) anos de serviço prestado á mesma empresa, excluindo-se a hipótese dos dispensados por justa causa. Adquirido o direito, extingue-se automaticamente a estabilidade provisória. Devendo o empregado, fazer prova da comprovação da estabilidade gerada até 72 horas do desligamento do empregado, através de documento emitido pela Previdência Social e/ou Ministério do Trabalho.

Parágrafo sexto - Fica assegurada a estabilidade no emprego para o dirigente/delegado sindical, durante o mandato e 12 (doze) meses após o seu término.



FILIADO À

CLÁUSULA QUARTA - DO TELETRABALHO, DO TRABALHO REMOTO, OU OUTRAS FORMAS DE TRABALHO A DISTÂNCIA.

As empresas de MEDICINA DE GRUPO podem se utilizar de todos os meios e formatos para realização e cumprimento de suas atividades à distância, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual, em que se mantêm todos os benefícios e remuneração, devendo ser observadas as estipulações constantes dos artigos 75-A a 75-E da CLT, no tocante a fornecimento de equipamentos e reembolso de despesas eventualmente arcadas pelo empregado.

Parágrafo primeiro: As partes accordantes esclarecem que os trabalhadores que sejam colocados em regime de trabalho à distância, desde que subordinados a horário de trabalho, deverão observar rigorosamente a jornada de trabalho regular como se estivessem nas dependências da empresa, bem como os intervalos para refeição e descanso, intervalos interjornadas, qualquer que seja o regime trabalho adotado quando realizado nas dependências da empresa;

Parágrafo segundo: O trabalhador que porventura precise estender a jornada regular de trabalho por motivo de força maior, assim entendidos, os casos de conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, deverão comunicar à sua chefia imediata expressamente do fato/motivo para elastecimento da jornada de trabalho.

CLAUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras, assim entendidas aquelas trabalhadas além do horário normal, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), ressalvados os horários especiais de trabalho.

a) Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente;

b-) Para efeito de pagamento, as horas extraordinárias, não compensadas, serão remuneradas com o acréscimo do adicional previsto na convenção coletiva de trabalho, em relação a hora normal.

c-) Caso a EMPRESA decida pela implementação do Sistema de Compensação de Horas, as regras de compensação, pagamento das horas extras e dedução de horas negativas serão regidos pelas condições previstas nos parágrafos abaixo.



FILIADO À

Parágrafo primeiro: Do Débito e Crédito

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor, durante cada mês, serão registradas no sistema de ponto, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com os acréscimos previstos no "caput" desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado subordinado a horário de trabalho gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto no final do ciclo de apuração ou eventual rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo segundo: Da apuração, quitação e compensação do “Saldo do Banco de Horas”

Fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês subsequente será chamado de “período de apuração”, ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração, após o abatimento do saldo negativo existente no banco de horas, mais o negativo do próprio mês, será transferido para o banco de horas, sendo que a quitação do saldo existente não poderá exceder o período máximo de doze (12) meses, observado como data limite o mês que antecede a data base da categoria, devendo o saldo existente ser quitado integralmente, com o adicional previsto no “caput” desta cláusula.

Fica também estabelecido que a empresa, a seu exclusivo critério, poderá realizar quitações mensais do saldo do banco de horas, assim como a quitação das horas extraordinárias realizadas, antes do prazo definido nesse parágrafo.

Parágrafo terceiro: Do prazo de compensação - Saldo Negativo

Após as deduções mencionadas no parágrafo anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração, poderá ser descontado, observando o mês que antecede a data base ou, a critério da empresa, devendo o saldo negativo, se houver, ser descontado de forma simples.

Parágrafo quarto: Dispensa de assinatura do Ponto

Considerando que os registros de jornada são realizados pelos próprios empregados por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive, login e logout), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que as empresas estão dispensadas da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de



frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada por sistema login e logout.

Fica também estabelecido que o colaborador poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta e acompanhamento, via portal ou impressão do documento.

CLÁUSULA SEXTA – VALE TRANSPORTE/ AUXÍLIO TRANSPORTE

Fica expressamente ajustado entre as partes, que as EMPRESAS durante a vigência do presente instrumento coletivo, poderão, alternativamente, conceder o benefício do auxílio-transporte / vale-transporte, em espécie, a todos os seus empregados, incluindo os empregados contratados por prazo determinado.

Parágrafo primeiro O eventual pagamento do benefício em dinheiro não alterará a natureza indenizatória do benefício, o que impede qualquer repercussão do mesmo em parcelas salariais.

Parágrafo segundo: O pagamento do auxílio-transporte dar-se-á através de adiantamento da importância correspondente às despesas de deslocamento residência - trabalho, trabalho-residência multiplicado pelos dias de labor presencial programados no mês.

Parágrafo terceiro: O pagamento será realizado de forma pro rata no mês de admissão e em eventual caso de desligamento.

Parágrafo quarto: O direito de receber o benefício do auxílio-transporte / vale-transporte é condicionado ao exercício do dever de o empregado informar às EMPRESAS, por escrito, seu endereço residencial, mantendo-o atualizado, assim como os serviços e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento via sistema de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal e/ou interestadual, excluídos os serviços de transportes seletivos e especiais, bem como quaisquer taxas de seguros e/ou outras que venham a majorar a tarifa normal. A declaração falsa ou o uso indevido do benefício constitui em falta grave conforme previsto na legislação.

Parágrafo quinto: As EMPRESAS descontarão até 6% (seis) do salário base, excluídos adicionais ou vantagens pelo auxílio-transporte / vale-transporte concedido, na forma da Lei n.º 7.619/87, e do Decreto n.º 95.247/87.

Parágrafo sexto: A concessão do benefício do auxílio-transporte / vale-transporte,



no que se refere à contribuição das EMPRESAS, com base na Lei n.º 7.418/85, alterada pela Lei n.º 7.619/87 e regulamentada pelo Decreto n.º 95.247/87, não terá natureza salarial, não se incorporará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, férias, indenização compensatória e licença prêmio, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado.

Parágrafo sétimo: É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva e efetiva utilização do benefício do auxílio-transporte/vale-transporte, antecipado em espécie ou não, para os deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, sendo que o uso indevido do benefício acarretará as sanções previstas em lei.

CLÁUSULA SÉTIMA – FORNECIMENTO DO LANCHE

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, um lanche diário durante a jornada de trabalho.

CLÁUSULA OITAVA – EMPREGADO ESTUDANTE

É facultado ao empregado estudante, deixar o trabalho duas horas mais cedo em dias que houver de prestar exame, sem prejuízo da remuneração, desde que comunique com um mínimo de 72 (setenta) de antecedência, e comprovação posterior, em igual prazo.

CLÁUSULA NONA QUADRO DE AVISOS

É faculdade dos SINDEESS, utilizar-se do “Quadro de Avisos” das empresas, para afixação de materiais relativos de natureza sindical, de interesse dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA – INÍCIO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Fica ajustado que o pagamento das férias ocorrerá no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas antes do início do período de gozo.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

Nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, estarão obrigados a permitir a eleição de um representante deste, com a finalidade exclusiva de atuar como mediador dos interesses dos empregados junto aos empregadores.



CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – QUOTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

Serão descontados do salário do mês subsequente a assinatura da Convenção Coletiva de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, e recolhidos ao Sindicato da categoria profissional (SINDEESS), 3% (três por cento) de seu salário mensal, já corrigido na forma da cláusula primeira e parágrafo primeiro, como Quota Negocial referente à data-base 2025, nos termos da decisão tomada em assembleia geral do SINDEESS/BH nos dias 25, 26 e 27 fevereiro 2025, esclarecendo que tais valores deverão ser repassados diretamente ao SINDEESS, conforme a seguir: Pagamento de BOLETO bancário – solicitar junto ao setor de arrecadação pessoa jurídica – ou mediante DEPÓSITO junto a Caixa Econômica Federal – Conta 0085 / 1292/000577609914-1 Contato setor arrecadação: cobranca1@sindeess.org.br (99758-5290). O empregador deverá enviar comprovante de pagamento/depósito e lista dos trabalhadores que tiveram o desconto.

Parágrafo Primeiro – Os valores recolhidos pelo Empregador deverão ser repassados ao SINDEESS até 10(dez) do mês subsequente ao reajuste, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor não descontado ou retido, acarretará mais juros de 2% (dois por cento) ao mês além de juros de mora de 1% ao mês.

Parágrafo Segundo – O empregado poderá apresentar carta de oposição ao Sindicato Profissional (SINDEESS) escrita de próprio punho em 03 (três) vias, de forma presencial em sua Sede no horário de segunda a sexta feira das 07h15 às 15h45, em até 10 (dez) dias úteis contados a partir da assinatura deste instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa do empregado sob alegação de justa causa, a empresa fica obrigada a fornecer carta aviso com os motivos da dispensa, pena de reintegração.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – LIÇENCA PATERNIDADE

Na forma do artigo 10, parágrafo 1º, das disposições Constitucionais Transitórias, as empresas ficam obrigadas a conceder aos empregados, quando for o caso, licença remunerada de 5 (cinco) dias úteis.



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – MULTA

Fica estabelecido que o não cumprimento das “obrigações”, previstas neste instrumento acarretará ao infrator multa correspondente a 20% (vinte por cento) do salário do empregado prejudicado, cujo valor reverterá em favor deste.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXILIO FUNERAL

Por ocasião de falecimento do trabalhador ou seus dependentes tais como: filhos, cônjuges, companheiros(as) legalmente reconhecido (s) como tal, pai, mãe, os empregadores efetuarão a seus dependentes ou a ele próprio, o pagamento de dois salários nominais, a título de auxílio funeral em 48 (quarenta e oito) horas após comprovação do óbito.

Parágrafo único – Fica dispensada da aplicação desta cláusula a empresa que fornece/oferece benefício equivalente ao previsto no caput.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SALARIO DE INGRESSO

Nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior ao do empregado de menor salário em cargo ou função idênticos, exceto se este contar, na função com mais de dois anos que aquele, não se levando em consideração vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – UNIFORMES

As empresas se comprometem a fornecer a todos os seus empregados uniformes gratuitos, desde que o uso dos mesmos seja por ela exigido.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Fica assegurado a todos os empregados da categoria profissional, o recebimento da metade do 13º salário juntamente com o pagamento das férias, desde que solicitado no mês de janeiro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – RESCISÃO CONTRATUAL HOMOLOGAÇÃO

Todas as rescisões de contrato de trabalho com mais de 01 (um) ano trabalhado na mesma empresa, preferencialmente deverão ser homologadas pelo sindicato profissional e ressalvadas as categorias diferenciadas.

Parágrafo primeiro: As homologações deverão ser agendadas junto ao Sindicato Profissional, e deverão ser realizadas, seja no aviso prévio trabalhado e ou indenizado em até dez dias corridos, contados da dação do aviso prévio, se estiver tiver sido feito na



FILIADO À

modalidade indenizada.

Parágrafo segundo: O descumprimento dos prazos estipulados no parágrafo segundo acarretará em multa para o empregador, no importe da maior remuneração do (a) trabalhador (a) dispensado(a), devendo ser paga ao(à) mesmo(a) juntamente com as demais verbas rescisórias.

Parágrafo terceiro: Os Serviços de homologações não poderão ser cobrados nem do trabalhador nem do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA– REEMBOLSO

As empresas reembolsarão imediatamente ao empregado que tiver sofrido em seus vencimentos desconto indevido, o valor erroneamente descontado.

Parágrafo único - Caso o reembolso não ocorra até (5) cinco dias após o desconto, além de multa de 100% (cem por cento), responderá a empresa pelas cominações legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CIPA/PROCESSO ELEITORAL/ATUAÇÃO

As empresas comunicarão ao Sindicato profissional, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias, as datas de início de inscrição para eleição da CIPA, mencionando o período e o local da inscrição.

Parágrafo único: Encerradas as inscrições, as empresas comunicarão aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos, bem como seus respectivos apelidos, remetendo cópia ao Sindicato Profissional até dez dias antes da eleição. As cópias dos editais deverão ser afixadas no quadro próprio de avisos das empresas, permanecendo expostas até a data da realização das eleições.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA– ATESTADOS MÉDICOS

As empresas que não mantiverem serviços médicos próprios, aceitarão os atestados médicos fornecidos por médicos credenciados pelo SUS, INSS, CONVENIOS E PARTICULAR.

Parágrafo único: Devendo o funcionário realizar o envio do atestado em até 48 horas após o seu recebimento, podendo ser o envio feito por qualquer meio eletrônico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADE

As empresas darão cumprimento a orientação de seus empregados, principalmente seguranças e chefias, em relação ao tratamento não discriminatório em função de gênero/raça/cor.



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO E DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS

As empresas procederão à comunicação do acidente e das doenças profissionais ao INSS, nos moldes da legislação reguladora em vigor, ou seja, até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência ou constatação.

Parágrafo primeiro - No caso de doença profissional, considerar-se-á como dia do acidente aquele em que for realizado o diagnóstico, a data do inicio da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual ou dia da segregação compulsória, valendo em qualquer hipótese o que ocorrer primeiro.

Parágrafo segundo – Deverão ser entregues cópias das comunicações de que trata o caput deste artigo e das CAT's bem como das fichas de análise dos acidentes, ao acidentado e do Sindicato à CIPA, quando houver.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

As empresas obrigarão a manter controle de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho ocorridos nas dependências sob seu controle, bem como acidentes de percurso cujos dados serão postos à disposição da CIPA e do Sindicato Profissional sempre que solicitados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA- ASSISTENCIA MÉDICA

As empresas de Medicina de Grupo, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, concederão a seus empregados e seus dependentes a assistência médica, nos limites dos respectivos planos de saúde comercializados por cada empresa sem custo da mensalidade por parte dos empregados.

Parágrafo único: As empresas podem manter convênio médico hospitalar em conformidade com as condições e limites previstos em políticas internas de cada instituição, facultada a coparticipação, exceto em cirurgias e internação, desde que mais benéfico aos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA- FALTA PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO

Os empregadores, para quaisquer efeitos, não considerarão como falta, as ausências do empregado por motivo de acompanhamento de filhos menores de doze anos ou dependente



previdenciário ao médico e ainda, em caso de internação médica, desde que respectivo atestado seja apresentado nos dias seguintes ao fato e que o mesmo mencione a necessidade expressa do médico e não exceda 4(quatro) atestados anuais limitados a 04 dias no ano por colaborador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas se comprometem a entregar cópias da RAIS, no mês consequente a obrigação de fazê-lo perante o Órgão Público.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Desde que expressamente autorizado pelo empregado, o empregador se obriga a fazer o desconto, em folha de pagamento da Mensalidade Associativa devida ao sindicato profissional, efetuando o repasse até o dia 10 (dez) de cada mês.

Parágrafo Primeiro – O sindicato profissional encaminhará à empresa, até o dia 20 (vinte) de cada mês, a relação dos empregados que deverão sofrer o desconto salarial em folha do mês subsequente.

Parágrafo Segundo – No mesmo dia em que a empresa efetivar o pagamento dos salários, efetivará também o desconto da mencionada Mensalidade Associativa, sob pena das multas previstas no artigo 545, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Terceiro – O boleto referente a mensalidade associativa será encaminhado pelo Sindicato à empresa até o 1º (primeiro) útil de cada mês, com vencimento para o dia 10 (dez).

Parágrafo Quarto – No caso de impossibilidade de pagamento via boleto bancário da mensalidade associativa a empresa poderá realiza-lo via depósito bancário ou transferência PIX, desde que solicitadas com antecedência ao Setor de arrecadação pelo email: arrecadacao@sindeess.org.br ou pelo número (31) 97178-7061 antes do vencimento do boleto. Os comprovantes de transferência bancárias ou PIX deverão ser enviados para email arrecadacao@sindeess.org.br, no prazo máximo de dois dias após o vencimento.

Parágrafo Quinto – Somente será considerado desligado do quadro social do Sindicato aquele trabalhador que apresentar ao Empregador cópia do seu pedido de desligamento protocolado junto ao Sindicato Profissional.



CLÁUSULA TRIGESIMA PRIMEIRA – SINDICALIZAÇÃO

Será permitido o acesso de 2 (dois) diretores e agenciadores da entidade sindical profissional conveniente ao interior do estabelecimento do empregado, visando a distribuição de boletim da entidade, sindicalização e outros assuntos de interesse da categoria profissional , bastando , para tanto, que seja enviado comunicação escrita ao empregador com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

CLÁUSULA TRIGESIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2026.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

As empresas pagarão a seus trabalhadores(as) demitidos, o aviso prévio proporcional na razão de três dias para cada ano completo trabalhado, na forma da Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – HORÁRIO NOTURNO/ ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em horário noturno, na forma da Lei, será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre o salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Fica garantida a manutenção das condições mais favoráveis aos trabalhadores, praticadas pelos empregadores anteriormente à celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

- A partir de **1º de abril de 2024** as empresas concederão um reajuste de **3,40%** (três vírgula quarenta por cento) ao auxílio alimentação mensal, garantindo o valor mínimo de **R\$ 130,00** (cento e trinta reais), por mês trabalhado.
- A partir de **1º de abril de 2025** as empresas concederão um reajuste de **5,20%** (cinco vírgula vinnte por cento) ao auxílio alimentação mensal, garantindo o valor mínimo de **R\$ 137,00** (cento e trinta e sete reais), por mês trabalhado.
- A partir de **1º de novembro de 2025** as empresas concederão o valor de **R\$ 200,00** (duzentos reais), por mês trabalhado, sem pagamento retroativo.



Parágrafo primeiro: Caso haja valores retroativos, as diferenças serão creditadas no cartão de vale alimentação até o dia do recolhimento do mês subsequente a celebração do presente instrumento coletivo. Tal auxílio, que poderá receber as denominações de "vale alimentação", "vale refeição", "auxílio alimentação", entre outros, poderá ser concedido em dinheiro ou em tickets, não gerando reflexo de espécie alguma, nem configurando salário "*in natura*", sob qualquer hipótese, podendo ser compensados os reajustes dos benefícios espontâneos ou compulsórios concedidos a igual título e competência.

Parágrafo segundo: Fica expressamente ajustado que o valor correspondente à cesta básica de alimentação não tem natureza salarial, não se incorporando, por conseguinte, à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS e nem se configurando como rendimento tributável do empregado, conforme preceitua o Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE PLANTÃO 12X36

Fica permitida a prática da denominada "jornada de plantão" em todos os setores das empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que compreende uma jornada de trabalho com duração de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso sem incidência do adicional de horas extras para aquelas que ultrapassarem de 08 (oito) horas e até 12 (doze) horas diárias, ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Durante a jornada aqui referida, o empregado fará jus a um intervalo de 1 (uma) hora para alimentação e repouso a ser gozado segundo a sua conveniência e compatibilidade com o serviço em execução, para o cumprimento do disposto no art. 71 e parágrafos da CLT, ressalvados os casos de jornadas regulamentadas por legislação específica em razão da atividade, ficando esclarecido não existir horas extras no caso de serem ultrapassados as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta jornada de plantão.

CLAUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DATA BASE

Fica mantida a data base em 1º abril.

CLÀUSULA TRIGÉSIMA NONA - ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes deste acordo coletivo de trabalho permanecerão vigentes mesmo após seu termo final, até nova celebração do novo instrumento normativo entre as partes.



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTO DE SERVIÇOS
DE SAÚDE DE BELO HORIZONTE, CAETÉ, VESPASIANO E SABARÁ
CNPJ: 17.454.414/0001-93



FILIADO À

Isto posto, e estando as partes de acordo com a redação, lavrou-se o presente instrumento coletivo de trabalho em 4 (quatro) vias de igual teor e formula, 4 (quatro) das quais serão levadas a registro e depósito junto à Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Belo Horizonte, 14 de outubro de 2025.



José Maria Pereira (Presidente) - CPF: 840.884.436-91
SIND. EMP. ESTAB. SERVIÇOS SAÚDE DE BH – SINDEESS

Assinado por:

Jorge Antonio Duarte Oliveira
3F1395C0CE2440E...

Jorge Antonio Duarte Oliveira (Presidente) - CPF/MF nº 188.655.505-20
SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO-SINAMGE