

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PISO ENFERMAGEM
2023/2025**

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

e

UNIMED PARA DE MINAS COOPERATIVA DE TRAB MÉDICO LTDA, estabelecimento inscrito no CNPJ sob o nº 42.940.528/0002-71, neste ato representado(a) por Márcio de Melo Moraes, Diretor Presidente e Éverton Marinho de Paiva, Diretor Administrativo celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá os enfermeiros da Unimed Pará de Minas e Serviços próprios.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL DA ENFERMAGEM

Piso nacional dos técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem é para jornada de 220h mensais com aplicação proporcional a jornadas menores.

Parágrafo Primeiro – Independentemente do convencionado no Acordo Coletivo do Trabalho, 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 2025 (salário vencível em outubro de 2025);

Parágrafo Terceiro – 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 da seguinte forma:

- 1) Valor do Piso salarial dos Enfermeiros, a partir de setembro de 2023, será de R\$4.750,00 para uma jornada de 220 horas mensais, e será pago proporcionalmente à jornada de trabalho dos colaboradores.
- 2) Acordam as partes que a primeira etapa do escalonamento aqui celebrado consiste em dar um reajuste de 20% sobre o salário base;

- 3) Como contrapartida, majorar o benefício de auxílio alimentação até alcançar o valor do piso salarial aqui definido.
- 4) A partir de abril de 2025 até setembro de 2025, o valor da diferença do auxílio alimentação terá sua natureza jurídica alterada passando a ser verba de natureza salarial.
- 5) O escalonamento do pagamento da diferença observará o seguinte trâmite:
 - 5.1) R\$ 30% da diferença – Retirados do vale alimentação e integrado ao salário base em abril /2025.
 - 5.2) R\$ 35% - Retirados do vale alimentação e integrado ao salário base em junho /2025.
 - 5.3) R\$ 35% - Retirados do vale alimentação e integrado ao salário base em setembro /2025.

As condições aqui ajustadas poderão sofrer alterações (reduções ou ampliações) de acordo com futuras decisões do STF nos autos da ADI7222.

O piso aqui definido é devido a partir de 11 setembro/2023, devendo ser paga, a diferença, até o 5º dia útil de março/23.

O 13º salário de 2023 deverá ser pago considerando o piso salarial aqui definido.

Serão mantidos para os enfermeiros o plano odontológico e plano de saúde com as mesmas coberturas atuais.

Parágrafo Quarto – na eventualidade da ocorrência de rescisão do contrato de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente termo aditivo ao ACT, sem justa causa, as verbas rescisórias deverão ser calculadas com base no valor do salário base vigente na época do pagamento.

Parágrafo Quinto – Fica a critério do empregador efetuar as antecipações dos pagamentos das diferenças aqui acordadas.

Parágrafo Sexto – O não cumprimento do aqui acordado, sujeita o empregador nas penalidades previstas no Acordo Coletivo de Trabalho (cláusula 39ª).

CLÁUSULA QUARTA – DO REAJUSTE E ABONO SALARIAL

Assegura-se a faculdade de compensações concernentes às antecipações salariais concedidas no período de 01/02/2023 a 31/01/2024 referente a data base de 2023, 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.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - MULTA ATRASO PAGAMENTO SALÁRIO PRECEDENTE Nº72

TST: O não pagamento do salário até o 5º (quinto) dia útil sujeitará o empregador a pagar uma multa, sem prejuízo da multa prevista na cláusula anterior, a ser revertida a favor do empregado prejudicado, nos seguintes termos:

Atraso de período inferior a 20 dias: correção monetária, pelo IPCA-E, sobre o período e multa adicional de 10% sobre o saldo devedor;

Atraso superior a 20 dias: soma-se, à multa anterior, um acréscimo de 5% a cada dia útil de atraso após o vigésimo dia.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO: A Unimed Pará de Minas e seus serviços próprios obriga-se, entre o 15º e o 20º dia de cada mês, pagar os adiantamentos salariais no limite máximo de 40% (quarenta por cento) da remuneração mensal do empregado, nos casos de solicitação expressa dele.

Parágrafo Único: A Unimed Pará de Minas e seus serviços próprios fica autorizada a deduzir do adiantamento acima citado o saldo devedor verificado no mês anterior, desde que haja expressa autorização do empregado.

CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO ADIANTAMENTO: Fica assegurado a todos os empregados o recebimento da 1ª parcela (50% por cento) do 13º salário no mês de junho de cada ano, sem prejuízo do disposto em legislação específica.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - CONVÊNIOS/DESCONTOS EM FOLHA: Fica assegurado o desconto em folha de pagamento do empregado, quanto a despesas destes relativas a convênios firmados pelo Sindicato Profissional visando benefícios à categoria que representa, mediante prévia autorização do colaborador por escrito.

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

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: O empregador fornecerá ao empregado, no ato do pagamento dos salários, envelope ou documento similar que comprove os valores pagos e os descontos efetivados.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO EM CHEQUE: O empregador, quando o salário for pago em cheque, deve oferecer condições e meios para que o empregado possa receber o valor do cheque no mesmo dia de pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE SALÁRIO: Ao empregado admitido para função de outro dispensado sem justa causa será garantido àquele (admitido) salário igual ao empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORA EXTRA: As horas extraordinárias efetivamente trabalhadas serão pagas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal em dias de plantão, e acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal em dias de folga.

Parágrafo Único: O funcionário chamado para cobrir faltas e afastamentos, casos fortuitos/urgência receberá estas horas como horas extras mediante relatório do seu superior hierárquico.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno, previsto em Lei, será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO OU CESTA BÁSICA: O empregador fornecerá auxílio alimentação aos empregados, consistente na entrega de uma cesta básica mensal ou o pagamento equivalente através de ticket alimentação, a todos os funcionários desde que o empregado não possua **faltas injustificadas** em seu trabalho, não tenha sofrido suspensões ou advertências e tenha cumprido corretamente sua escala de trabalho e o regimento interno da Empregadora durante o mês. O valor da cesta ou do ticket será no valor mínimo de R\$450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por mês, acrescido de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para os trabalhadores da sede.

Parágrafo Primeiro: Observada a proporcionalidade e o bom-senso necessário a empregadora poderá manter o pagamento do auxílio àqueles trabalhadores que, comprovadamente, estejam afastados do trabalho por moléstia grave, por até 3 meses.

Parágrafo Segundo: Terão direito à cesta básica os trabalhadores afastados por motivo de férias ou licença maternidade.

Parágrafo Terceiro: O empregador deverá considerar o histórico do trabalhador nos últimos três meses, não devendo tratar com rigor excessivo o empregado que possua reduzidas faltas injustificadas ao serviço ou pequenos atrasos durante o período.

Parágrafo Quarto: Referido benefício não será descontado quando da concessão das folgas compensatórias do banco de horas.

Parágrafo Quinto: Tal benefício não terá caráter ou natureza salarial.

Parágrafo Sexto: Em caso de afastamento do trabalho por acidente do trabalho o empregador manterá o benefício por um prazo de 180 dias a contar da data inicial do afastamento do trabalho.

Parágrafo Sétimo: Em caso de afastamento do trabalho por doença comum o empregador manterá o benefício por um prazo de 90 dias a contar da data inicial do afastamento do trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LANCHE NOTURNO: O Empregador fornecerá um lanche aos que trabalharem em jornada predominantemente noturna, composto de café com leite e pão, lanche esse que não terá caráter ou natureza salarial.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE: O empregador se obriga a observar as normas da Lei nº 7.418/85, com as alterações dadas pelas Lei nº 7.619/87 e as do seu Regulamento (Decreto nº 95.247/87) que dispõem sobre o “Vale-Transporte”, cujo desconto poderá ser até o limite máximo de 6% (seis por cento).

Auxílio-Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-DOENÇA – ACIDENTE: Nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91, ao empregado que retornar de acidente do trabalho, para o qual tenha sido afastado por mais de 15 (quinze) dias, será garantida a manutenção do seu contrato de trabalho, na empresa, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, contado da cessação da licença referente ao acidente, independentemente da percepção de auxílio acidentário.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA: É garantido a todos os empregados, Seguro de Vida em valores a serem fixados pela Unimed Pará de Minas e seus serviços próprios. Aos empregados que viajam regularmente a serviço da Unimed Pará de Minas e seus serviços próprios, será concedido seguro de acidente pessoal nas mesmas condições acima.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA – UNIFORME: O empregador que exigir uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente ao empregado, que dele fará uso somente quando em serviço, com zelo, por se tratar de instrumento do trabalho de propriedade da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MATERIAL DE SERVIÇOS: A empresa se compromete a fornecer a seus empregados o material de trabalho necessário ao desempenho de suas funções no serviço.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – GESTANTE: Fica assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante até cinco meses após o parto.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA: O Empregador não poderá promover rescisão do contrato de trabalho do Empregado que, contando com mais de 01 (um) ano na empresa, esteja dentro dos doze meses para adquirir a aposentadoria por tempo de serviço, salvo se por justa causa.

Parágrafo Único: A estabilidade provisória somente será adquirida a partir do recebimento, pelo empregador, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem produzir efeito retroativo e antes de receber o comunicado de dispensa.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE PONTO: As empresas que possuem mais de 20 (vinte) empregados observarão as disposições do art. 74, parágrafo 2º, da C.L.T, no tocante ao controle de ponto. As empresas que tenham menos de 20 (vinte) empregados ficam “aconselhadas” a manter controle de ponto, para segurança mútua.

Parágrafo Primeiro: É obrigatória a marcação do ponto em todas as jornadas que o funcionário laborar, independentemente de troca de escalas, observando as tolerâncias para entrada e saídas de jornadas, como também os intervalos refeição e descanso. É obrigatório o cumprimento do horário refeição e descanso. Caso o funcionário seja impedido de cumpri-lo por motivo de força maior ele deverá marcar e cumprir o seu intervalo de refeição em outro horário dentro de sua escala de trabalho. O intervalo para refeição/descanso deverá ser realizado até as primeiras 08 horas da jornada de trabalho na escala 12x36.

Parágrafo Segundo: O empregador fica autorizado a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, na forma dos dispositivos da conforme legislação vigente.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO: É assegurada aos empregados a dispensa do serviço em até meia jornada de trabalho, a cada semestre, sem prejuízo salarial, para acompanhar o filho a consulta médica, sendo necessário apresentação de declaração e/ou atestado comprobatório.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO: Faculta-se ao empregador a instituição ou manutenção, em parte ou em todos os setores do estabelecimento, das seguintes modalidades de jornada de trabalho:

A) Jornada diária de 8 (oito) horas, com intervalo para refeição e descanso nos termos do art. 71 de parágrafos da CLT, e 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

B) “Jornada de plantão”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, observando-se:

Parágrafo Primeiro: Para aqueles que trabalharem, sob denominada jornada de plantão, as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência do adicional de hora extra, ficando esclarecido igualmente não existirem horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta jornada de plantão.

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Parágrafo Quarto: É vedada a realização de horas extras nesta jornada de plantão, nem é permitida a dobra de plantão.

Parágrafo Quinto: Serão permitidas duas trocas de turnos desde que autorizadas pelo empregador e que seja respeitado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre uma jornada e outra dentro do período correspondido entre o dia 21 (vinte e um) do mês que ocorrer a folga até o dia 20 (vinte) do mês subsequente, nos termos do artigo 66 da CLT.

Parágrafo Sexto: Nas trocas de plantão o limite máximo de tolerância será de 10 (dez) minutos.

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias deverá ocorrer no primeiro dia útil após o repouso/folga do empregado.

Parágrafo Primeiro: As férias não poderão ser concedidas em mais de dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 15 dias.

Parágrafo Segundo: O empregador poderá conceder férias coletivas a todos os empregados da Unimed ou de determinados setores. As férias coletivas poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos, conforme art. 139 e seguintes da CLT.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE: Fica assegurada a licença paternidade pelo prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data do nascimento.

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HIGIENE E SEGURANÇA: O empregador se obriga a observar as normas de higiene e segurança em seu estabelecimento, bem como a fornecer os EPI a seus empregados, segundo dispõe a Portaria nº 3.214/78, do MTE, que deles se obrigam a fazer uso.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS: Os atestados médicos idôneos são aptos a justificar eventual falta do funcionário ao serviço devendo, para tanto, serem entregues no prazo máximo e improrrogável de 48h00 (quarenta e oito horas) após o retorno do empregado a Unimed Pará de Minas e seus serviços próprios.

Parágrafo Único: Em caso de repetição de atestados médicos, reiterando o mesmo CID (Classificação Internacional de Doenças), o funcionário deverá necessariamente ser encaminhado ao médico responsável pela medicina do trabalho.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA: O Empregador assegurará assistência hospitalar aos seus empregados, em seu estabelecimento, nos limites de sua especialidade, de sua capacidade técnica e disponibilidade.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE: Nos exatos termos da Ordem de Serviço nº 329/93 do INSS, o empregador deverá encaminhar ao Sindicato, cópia da comunicação de Acidente do Trabalho.

RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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 virtual, via e-mail, 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 TRIGÉSIMA QUARTA – MARCAÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO

A empregadora deve comunicar, por e-mail, ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local, o dia e a hora em que ele 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 rescisória 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.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS: A entidade profissional terá direito de afixar, no quadro de avisos dos estabelecimentos em que tiver trabalhadores por ela representados, os avisos do interesse da categoria, desde que previamente submetidos ao conhecimento do empregador e que não contenha matéria político-partidária nem sejam ofensivos a qualquer pessoa física ou jurídica.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA

O presente ACT, por ser bianual, terá duas contribuições em separado, no valor de 2% (dois por cento), cada qual paga em duas parcelas no seguinte formato:

- O empregador se compromete a descontar do salário base de fevereiro de 2024, já reajustado pela presente norma coletiva, de cada Enfermeiro, a título de Quota negocial, de 1% (um por cento) sobre o salário mensal do empregado regido por este ACT.
- O empregador se compromete a descontar do salário base de março de 2024, já reajustado pela presente norma coletiva, de cada Enfermeiro, a título de Quota negocial, de 1% (um por cento) sobre o salário mensal do empregado regido por este ACT.
- O empregador se compromete a descontar do salário base de fevereiro de 2025, já reajustado pela presente norma coletiva, de cada Enfermeiro, a título de Quota negocial, de 1% (um e meio por cento) sobre o salário mensal do empregado regido por este ACT.
- O empregador se compromete a descontar do salário base de março de 2025, já reajustado pela presente norma coletiva, de cada Enfermeiro, a título de Quota negocial, de 1% (um por cento) sobre o salário mensal do empregado regido por este ACT.

Parágrafo primeiro - As importâncias que forem descontadas a título de **Quota negocial** 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 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 empresa, com comprovante de AR enviado ao Sindicato, em até 10 (dez) dias corridos após a assinatura do Acordo.

Parágrafo Quarto – As oposições e seu envio deverão ser individuais, não sendo aceitas oposições em nomes 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, através do e-mail secretariaseemg@enfermeirosmg.org.br, comprovante de depósito ou ordem de pagamento da contribuição repassada. 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.

CLAUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 ao empregador 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.

Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – FORO: As partes elegem o foro de Belo Horizonte para dirimir quaisquer controvérsias ou litígios que possam surgir em face da aplicação de disposições constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – MULTA: Fica estabelecida que o não-cumprimento das obrigações previstas neste instrumento coletivo de trabalho sujeitará o Empregador, com até 15 (quinze) empregados, a pagar uma multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais), sendo R\$3.000,00, (três mil reais) em favor do Sindicato Profissional e R\$2.000,00, (dois mil reais) em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e para os demais empregadores, com 15 ou mais empregados, a pagar uma multa correspondente a 20% (vinte por cento) do salário do Empregado prejudicado, revertendo-se em favor do sindicato dos trabalhadores.

Parágrafo Único: A multa arrecadada pelo Sindicato Profissional será utilizada para fins de qualificação, cultura, saúde e lazer em favor dos trabalhadores representados.

Belo Horizonte, 09 de fevereiro de 2024.

Anderson Rodrigues

ANDERSON RODRIGUES
Presidente

SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS



MÁRCIO DE MELO MORAIS
Diretor Presidente

UNIMED PARA DE MINAS COOPERATIVA DE TRAB MEDICO LTDA

Éverton Marinho de Paiva

ÉVERTON MARINHO DE PAIVA
Diretor Administrativo

UNIMED PARA DE MINAS COOPERATIVA DE TRAB MEDICO LTDA