



## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023.2025**

**Suscitante:** SEEMG - SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 21854005/0001-51, com endereço à Rua Bahia, 1148 - 13 andar - sala 1315 - Centro - Belo Horizonte - MG - 30.160-906, por seu Presidente Dr. Anderson Rodrigues, inscrito no CPF/MF sob o nº 995542676-49.

**Suscitado:** SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO - SINAMGE, inscrito no CNPJ sob o nº. 45.794.567/0001-15, com endereço na Rua Treze de Maio, 1540, Bela Vista, São Paulo, SP, CEP: 01311-000, neste ato representado por seu Presidente Dr. Jorge Antonio Duarte Oliveira, inscrito no CPF/MF sob o nº 188.655.505-20.

Entre as entidades sindicais acima indicadas, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas e condições, que reciprocamente aceitam e outorgam, a saber:

### **CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL DO EXERCÍCIO 2023/2024 e 2024/2025**

Fica estabelecido o reajuste salarial correspondente a 5,47% (cinco inteiros e quarenta e sete por cento), a incidir sobre os salários de abril de 2022, para pagamento a partir de 1º de março de 2023.

**Parágrafo Único:** Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios que tenha sido concedido após 1º de março de 2023, salvo aqueles decorrentes de promoção, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de contrato de aprendizagem, expressamente concedidos sob tais títulos.

### **REAJUSTE SALARIAL DO EXERCÍCIO 2024/2025:**

Fica estabelecido o reajuste salarial correspondente a 3,86% (três inteiros e oitenta e seis por cento), a incidir sobre os salários de abril de 2023, para pagamento a partir de 1º de março de 2024.

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios que tenha sido concedido após 1º de março de 2024, salvo aqueles decorrentes de promoção, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de contrato de aprendizagem, expressamente concedidos sob tais títulos.



**Parágrafo Segundo:** A correção salarial de 5,47% corresponde ao período (2023.2024), bem como a correção de 3,86% correspondente ao período (2024.2025), no qual somando os 02 (dois) períodos (2023.2024 e 2024.2025), correspondem ao montante de 9,33% (nove inteiros e trinta e três por cento), de reajuste salarial a partir de outubro/2024.

**Parágrafo Terceiro:** Pagamento de abono indenizatório em parcela única no valor total de R\$ 450,00 na folha de janeiro de 2025 (recebimento a partir do 1º dia útil de fevereiro), referente as diferenças salariais incidentes no período de 1º de março de 2023 a 30 de setembro de 2024, sem prejuízo do direito de compensação às empresas que, eventualmente, concederam adiantamento.

### **CLÁUSULA 2ª – DO PISO SALARIAL DA ENFERMAGEM (LEI 14.434/2022)**

Levando-se em conta o contido na Lei 14.434/2022, o trâmite da ADI 7.222 e o julgamento dos Embargos de Declaração ocorridos no bojo desta, na data de 08/12/2023, em que o STF pacificou que o piso salarial da enfermagem se refere à remuneração global, assim como que este deverá ser regionalizado, proporcionalizado e negociado nas respectivas datas-bases, as partes convencionam.

Ante a confirmação da proporcionalização do piso salarial da enfermagem, resta concretizado o entendimento de que o referido piso se refere a carga horária semanal de 44 horas ou 220 horas mensais, devendo ser proporcionalizado em relação à carga horária praticada.

Considerando-se a regionalização do piso salarial da enfermagem, fica estabelecida e ratificada a instituição do referido piso salarial como remuneração, no percentual de 83% (oitenta e três por cento) do valor trazido na Lei 14.434/2022 - R\$ 3.942,40, já incluído e contabilizado neste percentual regionalizado como remuneração global o adicional de insalubridade e/ou periculosidade.

Para melhor visualização, abaixo segue os valores do piso regionalizado a ser aplicado por esta convenção coletiva de trabalho, o piso abaixo se refere a carga horária semanal de 44 horas ou 220 horas mensais, devendo ser proporcionalizado em relação à carga horária praticada por cada empresa:

01º Movimentação a partir de 01/11/2024:

Enfermeiro(a)...R\$ 3.872,50 (três mil oitocentos e setenta e dois reais e cinquenta centavos)

02º Movimentação a partir de 01/06/2025:

Enfermeiro(a)...R\$ 3.942,50 (três mil novecentos e quarenta e dois reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo Primeiro:** Os sindicatos signatários manterão os esforços dedicados à negociação para o nivelamento do piso salarial aos patamares estabelecidos pela lei



14.434/2022, considerando o equilíbrio entre os critérios de dignidade e sustentabilidade econômica e financeira da categoria econômica e profissional envolvida.

**Parágrafo Segundo:** Assim sendo, os enfermeiros (as) que laboram na área de abrangência desta convenção e recebem abaixo do valor descrito na tabela acima, para uma jornada de 220h, terão sua remuneração efetivamente paga e ajustada de acordo com a mesma.

### **CLÁUSULA 3ª - 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 a 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 à aquisição do direito à aposentadoria desde que contém com pelo menos 03 (três) anos de serviço prestado à mesma empresa, excluindo-se a hipótese dos dispensados por justa causa. Adquirido o direito, extingue-se automaticamente 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.

### **CLÁUSULA 4ª 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.

**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 quititações 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 5ª - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO NOS SEGUINTE TERMOS**

Faculdade de Empregados e Empregadores, estabeleceram jornada de 12x36, ou seja, doze horas de trabalho com uma hora de intervalo para refeição por trinta e seis horas de descanso, assegurando-se, outrossim, 2 (duas) folgas mensais, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador, sempre com assistência dos sindicatos, mediante acordo expresso. Poderá o empregador optar em conceder 1 (uma) folga, pagando a outra em forma de horas extras, desde que, mediante prévio acordo expresso com o Sindicato.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado deverá gozar 2 (duas) folgas extras no mês, sendo que, uma delas deverá coincidir com 1 (um) final de semana.

**Parágrafo Segundo:** Por ocasião das férias o empregado fará jus à folga proporcionalmente ao número de plantões trabalhados no mês, sendo uma folga para o mínimo de seis plantões e duas folgas para o mínimo de doze plantões.”;

**CLÁUSULA 6ª - FORNECIMENTO DE LANCHE**

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

**CLÁUSULA 7ª - 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 8ª - QUADRO DE AVISOS**

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

#### **CLÁUSULA 9ª - 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 10ª - 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 11ª - 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 12ª - LICENÇA 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 13ª – 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, em favor do sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO 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 15ª – 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 16ª - RESCISÃO CONTRATUAL HOMOLOGAÇÃO**

Todas as rescisões de contrato de trabalho com mais de 01 (um) ano trabalhado na mesma empresa deverão ser homologadas pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas devem comunicar por escrito, ao empregado 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 Segundo:** As homologações deverão ser agendadas junto ao Sindicato Profissional através do e-mail [secretariaseemg@enfermeirosmg.org.br](mailto:secretariaseemg@enfermeirosmg.org.br) com pedido de agendamento no qual será devolvida a data e horário disponível pelo mesmo meio eletrônico recebido.

**Parágrafo Terceiro:** Os serviços de homologações descrito na presente cláusula não sofrerá nenhuma cobrança em desfavor do trabalhador ou da empresa pelos serviços prestados pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quarto:** As homologações poderão ocorrer na modalidade virtual.

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

#### **CLÁUSULA 17ª – 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 (15) quinze dias após o desconto a contar da confirmação do valor erroneamente descontado.

#### **CLÁUSULA 18ª - 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 19ª - 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 20ª - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas que não mantiverem serviços médicos próprio, 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 21ª - 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 22ª - COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO E DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS**

As empresas procederão a 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 início 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 a CIPA, quando houver.

#### **CLÁUSULA 23ª - CONTROLE DE DOENÇAS OCUPACIONAIS**

As empresas obrigam 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 24ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA**



As empresas de Medicina de Grupo, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, concederão a seus empregados assistência médica no padrão enfermagem.

**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.

#### **CLÁUSULA 25ª - 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 26ª - RELAÇÃO DE EMPREGADO**

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

#### **CLÁUSULA 27ª – 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 enviada comunicação escrita ao empregador com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

#### **CLÁUSULA 28ª - 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 29ª - 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 30ª - QUOTA NEGOCIAL**

A presente CCT, por ser bianual, terá duas contribuições em separado, no valor de 3% (três por cento), cada qual paga em duas parcelas no seguinte formato:

- O empregador se compromete a descontar do salário base de dezembro de 2024, já reajustado pela presente norma coletiva, de cada Enfermeiro, a título de Quota negociada,



de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário mensal do empregado regido por esta CCT.

- O empregador se compromete a descontar do salário base de janeiro de 2025, já reajustado pela presente norma coletiva, de cada Enfermeiro, a título de Quota negocial, de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário mensal do empregado regido por esta CCT.
- 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 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário mensal do empregado regido por esta CCT.
- 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 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário mensal do empregado regido por esta CCT.

**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 entregue direta e pessoalmente ao SEEMMG, em duas vias, em até 10 (dez) dias corridos após a assinatura da presente Convenção Coletiva. 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 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 da Convenção. 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 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, 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.

#### **CLÁUSULA 31ª – DO REPASSE DA QUOTA NEGOCIAL**

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.

#### **CLÁUSULA 32ª – ENVIO DE DOCUMENTOS**

Efetivado o mencionado repasse, a empregadora deverá enviar até 10 (dez) dias subsequentes, ao Sindicato dos Enfermeiros do Estado de Minas Gerais, no endereço do SEEMG já mencionado, 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 33ª – VIGÊNCIA**

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho, vigorarão de 1º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025, com exceção daquelas cláusulas com início de vigência especificado em cada uma delas.

São Paulo, 18 de novembro de 2024.

Assinado por:

*Anderson Rodrigues*

451C393C6BF34C6...

**SEEMG - SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

**Diretor Presidente - Anderson Rodrigues**

Assinado por:

*Jorge Antonio Duarte Oliveira*

3F1395C0CE2440E...

**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO – SINAMGE**

**Diretor Presidente - Dr. Jorge Antonio Duarte Oliveira**