

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

Que entre si celebram

O SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ no 21.854.005/0001-51, com base territorial em todo o Estado de Minas Gerais, representando os enfermeiros em Hospitais, Clínicas e Casas de Saúde do Estado de Minas Gerais, e o **HOSPITAL MATER DEI S/A**, inscrito no CNPJ sob o nº 16.676.520/0001-59, representado pelo seu Diretor Presidente, Henrique Moraes Salvador Silva, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os enfermeiros empregados do Hospital nas cidades de Belo Horizonte e Betim/Contagem.

CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL APLICÁVEL À ÚLTIMA DATA BASE DA CATEGORIA (01º DE MARÇO DE 2023)

Fica ajustado entre as partes que a empregadora concederá reajuste salarial de 4,36%, a incidir sobre o salário base de fevereiro de 2023, a partir de setembro (com vencimento em outubro de 2023), sem retroatividade à data base da categoria;

Parágrafo Primeiro – Na hipótese do empregador ter concedido 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;

Parágrafo Segundo – Já na hipótese dos reajustes espontaneamente antecipados terem sido inferiores aos do presente ACT, 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 Terceiro – ABONO

Fica ajustado entre as partes o pagamento de abono com natureza indenizatória aos empregados no valor fixo de R\$ 900,00 (novecentos reais).

Parágrafo Quarto – PAGAMENTO DO ABONO

O valor do abono será quitado em três parcelas iguais, sendo a primeira com vencimento junto ao salário de setembro de 2023 (pagamento em outubro), a segunda parcela vencível juntamente com o salário de outubro de 2023 (pagamento em novembro), e a terceira parcela vencível juntamente com o salário de novembro de 2023 (pagamento a ser efetivado em dezembro de 2023).

Parágrafo Quinto – ABONO - ADMISSÃO APÓS A DATA–BASE

Aos empregados admitidos após 01º/03/2023, o abono será devido na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL DA ENFERMAGEM

Considerando o julgamento da medida liminar nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7222 pelo Pretório Excelso STF segundo o qual restou declarado que *“o pagamento do piso salarial deve ser proporcional nos casos de carga horária inferior a 8 (oito) horas por dia ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais” (...)* *“(iii) em relação aos profissionais celetistas em geral (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso salarial nacional deverá ser precedida de negociação coletiva entre as partes, como exigência procedimental imprescindível, levando em conta a preocupação com demissões em massa ou prejuízos para os serviços de saúde. Não havendo acordo, incidirá a Lei nº 14.434/2022, desde que decorrido o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação da ata deste julgamento”* as partes acordantes resolvem estabelecer critérios para a aplicação da Lei 14.434/2022, a seguir discriminados:

Parágrafo Primeiro – Independentemente do convencionado no presente ACT, 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 junho de 2024 (salário vencível em julho de 2024);

Parágrafo Terceiro – Resta esclarecido que os reajustes a serem concedidos pelo empregador por força da Lei 14.434/2022 e do presente ACT, 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 junho de 2024 (vencimento em julho 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 pelo presente ACT;

Parágrafo Sexto – as partes firmatárias 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 que *“o pagamento do piso salarial deve ser proporcional nos casos de carga horária inferior a 8 (oito) horas por dia ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais”*.

Parágrafo Sétimo – na eventualidade da ocorrência de rescisão do contrato de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente ACT, 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 sétimo 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.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL APLICÁVEL À DATA BASE DA CATEGORIA EM 01º DE MARÇO DE 2024

Considerando as peculiaridades da presente negociação coletiva (com a implementação do piso da enfermagem, o qual será realizado de forma parcelada), as partes resolvem estabelecer, de forma excepcional para a data base de 03/2024, a adoção do INPC como índice de reajuste salarial. Assim, o empregador se compromete a aplicar o INPC seguindo os critérios a seguir estabelecidos:

- 1) Sobre o salário de fevereiro de 2023, já com a integração do índice previsto na clausula segunda supra, será aplicado o INPC acumulado de 12 meses.
- 2) Sobre a primeira parcela do escalonamento do Piso da enfermagem (prevista na cláusula Terceira, parágrafo quarto, “a” deste ACT - a ser apurada em setembro com pagamento em outubro de 2023), será aplicado o INPC acumulado de 6 meses.
- 3) Sobre a segunda parcela do escalonamento do Piso da enfermagem (prevista na cláusula Terceira, parágrafo quarto, “b” deste ACT - a ser apurada em fevereiro com pagamento em março de 2024), será aplicado o INPC de 1 mês.

Parágrafo Primeiro – Na hipótese do empregador ter concedido 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 Segundo – Já na hipótese dos reajustes espontaneamente antecipados terem sido inferiores aos do presente ACT, 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*.

CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLAÚSULA SEXTA – 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.

CLAÚSULA SÉTIMA – ADICIONAL NOTURNO

A empregadora se obriga a remunerar a hora noturna, a partir da data de assinatura do presente ACT, 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 minutos.

Parágrafo Primeiro - Fica registrado que os empregadores que, por liberalidade, praticam percentual superior de adicional noturno, não poderão reduzir o percentual praticado.

CLÁUSULA OITAVA – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

No ato da dispensa do empregado, a Instituição deverá comunicá-lo, por escrito, que dará recibo ao empregador na segunda via.

CLAÚSULA NONA – GESTANTE

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

CLÁUSULA DÉCIMA – 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.

Parágrafo primeiro: ficam autorizadas ainda outras jornadas especiais de plantão, como 12x60, 12x72, etc., com salário proporcional ao montante de horas trabalhadas no mês, respeitando-se o mesmo salário-hora da jornada 12x36.

CLÁUSULA DÉCIMA-PRIMEIRA - BANCO DE HORAS / TROCA DE PLANTÃO

Apoiados nas disposições do inciso XXVI do art. 7º da CF, os Sindicatos convenientes ajustam e declaram o direito de empresas e empregados 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 do empregador e não-oposição do empregado, denomina-se HORA POSITIVA, que poderá ser levada a seu crédito no "BANCO DE HORAS", para futura compensação. Aquela hora que o empregado deixar de trabalhar dentro da sua jornada diária de trabalho, por determinação da empresa, 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 empresa.

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

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 empresa 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 neste ACT, 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 empresa 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 no ACT em vigência, a prorrogação a compensação de jornada em ambientes insalubres, inclusive o banco de horas, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA 11.1 - "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.

CLÁUSULA DÉCIMA- SEGUNDA - LICENÇA-PATERNIDADE

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

CLÁUSULA DÉCIMA- 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 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- QUARTA – MARCAÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO

A empregadora 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: Fica obrigada a empregadora 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 às 17:00 horas, ficam mantidos os atendimentos até às 17:00 horas 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: As instituições que estiverem localizadas em cidades com distâncias superiores a 100 km, deverão encaminhar para o e-mail secretariaseemg@enfermeirosmg.org.br os dados de contato do trabalhador e toda a documentação para conferência, no prazo de 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 Quarto: o sindicato profissional deve disponibilizar data para a homologação da rescisão dentro dos dez dias previstos no §6o, do artigo 477/CLT. Se o sindicato profissional não disponibilizar data para homologação da rescisão dentro do referido prazo, não ser devida ao empregado pelo empregador a multa do §8o, do artigo 477/CLT. O empregador deve marcar a homologação da rescisão em no máximo a 2 (dois) dias úteis, após a notificação do aviso prévio, de forma a respeitar o prazo de 10 dias para cumprimento das obrigações rescisórias previstas no art. 477, da CLT. Se o empregador procurar o Sindicato Profissional para marcar a rescisão quando já transcorridos mais de 10 dias após o fim do contrato, ele não contará com a proteção prevista nesse Parágrafo Quarto.

O Parágrafo Quarto terá CARÁTER EXPERIMENTAL será avaliado e só será incluído no próximo ACT, após a análise dos prazos cumpridos ou não por empregador e Sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA- QUINTA – QUOTA NEGOCIAL (SEEMG)

O empregador se compromete a descontar do salário base, já reajustado pela presente norma coletiva, de cada Enfermeiro, no mês seguinte ao de assinatura do ACT, a título de Quota negociada, de 2% (dois 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

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.

Parágrafo Terceiro – Ao trabalhador de unidades que estejam fora da região metropolitana de Belo Horizonte é garantido o direito de contrapor ao referido desconto, mediante oposição individual por escrito através de correspondência 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 – 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.

CLAÚSULA DÉCIMA- SEXTA – 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.

CLAÚSULA DÉCIMA- SÉTIMA – 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 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 DÉCIMA- OITAVA - DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÕES E MENSALIDADES (SEEMG)

O empregador 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.

CLÁUSULA DÉCIMA- NONA - QUADRO DE AVISOS

As instituições 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – MULTA

O empregador que descumprir qualquer cláusula prevista neste ACT, sujeitar-se-á à multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário base do empregado, em favor deste.

Parágrafo primeiro – A empregadora 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA-PRIMEIRA– DATA-BASE

As partes fixam a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA VIGÉSIMA-SEGUNDA– VIGÊNCIA

O presente acordo coletivo vigorá pelo prazo de 18 (dezoito) meses, ressalvado de forma expressa que, considerando a natureza de continuidade do vínculo de emprego e das relações decorrentes, a validade do parágrafo sétimo da cláusula terceira será por prazo indeterminado, incorrendo de forma expressa na ultratividade da cláusula convencional, o que se traduzirá em segurança jurídica às partes.

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.

Belo Horizonte, 18 de setembro de 2023.

Anderson Rodrigues

Anderson Rodrigues (18 de Setembro de 2023 16:11 ADT)

ANDERSON RODRIGUES
PRESIDENTE

SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Henrique Salvador

Henrique Salvador (18 de Setembro de 2023 16:12 ADT)

HENRIQUE MORAES SALVADOR SILVA
Presidente

CPF:496.200.026-87
HOSPITAL MATER DEI S/A
CNPJ nº 16.676.520/0001-59

Testemunhas:

André Nardelli Barcelos
André Nardelli Barcelos (18 de Setembro de 2023 11:03 ADT)

André Nardelli Barcelos

Telma Vanusa Silva Santos
Telma Vanusa Silva Santos (18 de Setembro de 2023 10:54 ADT)

Telma Vanusa Silva Santos