

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

### NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:

MG001504/2021

### DATA DE REGISTRO NO MTE:

20/05/2021

### NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

MR024833/2021

### NÚMERO DO PROCESSO:

13621.108117/2021-16

### DATA DO PROTOCOLO:

19/05/2021

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE CONTAGEM, BETIM E REGIAO, CNPJ n. 23.847.163/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Betim/MG, Bom Despacho/MG, Brumadinho/MG, Carmo da Mata/MG, Carmópolis de Minas/MG, Cláudio/MG, Contagem/MG, Esmeraldas/MG, Ibrité/MG, Igarapé/MG, Itaúna/MG, Mateus Leme/MG, Oliveira/MG, Pará de Minas/MG e Santo Antônio do Monte/MG.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - LIMITAÇÃO DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os empregadores e trabalhadores das instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que possuem como atividade a prestação de serviços em estabelecimentos de serviços de saúde.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

A partir de 1º de fevereiro de 2021 nenhum trabalhador perceberá valor inferior aos pisos estabelecidos a seguir:

**PISO A** – Para os trabalhadores em limpeza, copeiras, auxiliares de lavanderias e serventes, o valor do Piso Salarial será: A partir do mês de fevereiro de 2021, inclusive, no valor de R\$ 1.156,05 (mil cento e cinquenta e seis reais e cinco centavos).

**PISO B** – Para os atendentes de enfermagem, auxiliares de enfermagem, recepcionistas, cozinheiro, ascensoristas e auxiliar de escritório, auxiliar de saúde bucal, auxiliar de laboratório e auxiliar de prótese “1” e demais auxiliares não enquadrados no piso A, o valor do Piso Salarial será: A partir do mês de fevereiro de 2021, inclusive, no valor de R\$ 1.287,30 (mil duzentos e oitenta e sete reais e trinta centavos).

**PISO C** – Para os técnicos de enfermagem, técnicos de imobilização ortopédica, técnicos de contabilidade, técnicos de saúde bucal, técnicos de contas, técnicos de farmácia e auxiliar de prótese “2”, o valor do Piso Salarial será: A partir do mês de fevereiro 2021, inclusive, no valor de R\$ 1.407,00 (mil quatrocentos e sete reais).

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Fica ajustado que os salários dos empregados abrangidos pelo presente CCT serão reajustados no dia 01/02/2021, mediante a aplicação do percentual de 3,00% (três por cento), a ser aplicado sobre o salário de 31/01/2021. O Reajuste salarial a ser aplicado em 01 de fevereiro de 2022 estará condicionado a novo acordo a ser entabulado entre os sindicatos convenientes.

#### **Parágrafo Primeiro - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE.**

Assegura-se a faculdade de aplicação de reajuste proporcional, ao empregado admitido após a data-base anterior, ou seja, “1º/fevereiro/2019”, conforme as observações seguintes:

A) O salário do recém-admitido terá, como limite, o valor do salário do empregado paradigma, sem considerar vantagens pessoais, desde que respeitado o disposto no artigo 461, parágrafo 1º da CLT.

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

**Parágrafo Segundo** - Assegura-se a faculdade de compensações concernentes às antecipações salariais concedidas no período de 01/02/2020 a 31/01/2021, 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.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DE SALÁRIO**

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamento, de dispositivos de Lei, de Instrumento Coletivo ou de autorização expressa do empregado.

**Parágrafo único:** Em caso de danos causados pelo empregado, o desconto será lícito desde que esta possibilidade tenha sido acordada, ou em caso de dolo do empregado.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CONVÊNIOS/DESCONTO EM FOLHA**

Fica assegurado o desconto em folha de pagamento do empregado, quanto a despesas destas relativas a convênios firmados pelo Sindicato Profissional visando benefícios à categoria que representa, desde que não haja oposição.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORA EXTRA**

As horas extraordinárias efetivamente trabalhadas serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único:** Fica permitida a prorrogação e a compensação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, inclusive em regimes especiais de trabalho e por meio de banco de horas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - BANCO DE HORAS**

Apoiados nas disposições do inciso XXVI do art. 7º da CF, os Sindicatos convenientes ajustam e declaram o direito dos empregadores 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 Primeiro:** 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 Segundo:** 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 Terceiro:** Dos registros que o empregador fizer no "BANCO DE HORAS" do empregado, a este será fornecido um demonstrativo ou cópia, do qual, após conferência, dará recibo à empresa.

**Parágrafo Quarto:** Ocorrendo o desligamento do empregado, apenas as HORAS POSITIVAS 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 no seu acerto.

**Parágrafo Quinto:** Salvo se ocorrer o desligamento do empregado conforme previsto na condição 4ª (quarta) desta cláusula, o prazo para o empregador promover a compensação das HORAS POSITIVAS e/ou das HORAS NEGATIVAS, será de 12 meses, sendo definida a data de compensação pela empresa.

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

a) Tomar-se-ão as HORAS POSITIVAS remanescentes, destas sendo expurgados os percentuais de acréscimos mencionados na condição 7ª (sétima) desta cláusula; em seguida, sobre o número de HORAS POSITIVAS que resultar desse expurgo, aplicar-se-á o percentual de HORA EXTRA ajustado na cláusula nona desta CCT, devendo a correspondente importância em dinheiro ser paga 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 Sétimo:** As compensações de horas aqui ajustadas dar-se-ão conforme o seguinte critério:

a) Cada HORA POSITIVA corresponderá no "BANCO DE HORAS" a 60 (sessenta) minutos a serem concedidos de folgas;

b) As HORAS NEGATIVAS serão levadas a débito no "BANCO DE HORAS" igualmente sem acréscimo, ou seja, cada hora correspondendo a 60 (sessenta) minutos.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Trabalho em horário noturno, previsto em Lei, será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento) exceto na hipótese de vigia propriamente dito ou quando o trabalho advier de necessidade em caso fortuito ou força maior, quando o adicional será de 30% (trinta por cento).

**Parágrafo Único** - Usando o direito da livre negociação, e levando em conta outras vantagens aqui concedidas, os Acordantes ajustam que a duração da hora noturna é de 60 (sessenta) minutos.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LANCHE NOTURNO**

Fica obrigado o empregador a fornecer gratuitamente ao empregado que trabalhar, em jornada extraordinária superior a 120 (cento e vinte) minutos ou em jornada predominantemente noturna, um lanche que não terá natureza salarial.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 do empregador, durante o mês. O valor da cesta ou do ticket será no valor mínimo de R\$ 100,00 (cem reais).

**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 ao serviço, mesmo que justificadas, ou pequenos atrasos durante o período.

**Parágrafo Quarto** - As instituições poderão fazer a sua adesão ao PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador – a fim de obterem os incentivos fiscais do programa, conforme informações que podem ser obtidas no site: <http://trabalho.gov.br/pat> .

**Parágrafo Quinto** – O benefício previsto na presente cláusula tem natureza puramente indenizatória, não devendo ser incorporado ao salário para qualquer fim, não podendo gerar reflexos em outras verbas salariais.

**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.

**Parágrafo Oitavo** - O Referido benefício não será devido quando o trabalhador estiver com seu contrato suspenso ou interrompido por qualquer razão, ressalvadas as hipóteses desta cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE REFEIÇÃO**

As instituições que já concedem o vale refeição (para o uso diário do empregado) deverão manter tal benefício, nos mesmos moldes em que o concede, enquanto estiver em vigor a presente convenção coletiva de trabalho, **sem prejuízo da concessão da cesta básica ou vale alimentação.**

**Parágrafo primeiro:** Tal benefício não terá caráter ou natureza salarial.

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

**Parágrafo terceiro:** O Referido benefício não será devido quando o trabalhador estiver em gozo de férias e vier a faltar ao serviço sem justificativa legal ou sem apresentar atestado médico.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO ODONTOLÓGICO**

As instituições abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão o benefício de plano odontológico, **a partir de 01/06/2021**, para todos os seus empregados, cujo custeio se dará integralmente por parte do empregador, com mensalidade per capita no valor de **R\$ 19,00 (dezenove reais)**, que garantirá a cobertura do Rol de Procedimentos aplicável aos planos odontológicos, divulgado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

**Parágrafo Primeiro** - O Plano Odontológico previsto na presente cláusula NÃO é de custeio obrigatório para os empregados com contrato de experiência.

**Parágrafo Segundo** - O empregado poderá incluir os seus dependentes no Plano Odontológico, com pagamento total da mensalidade, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) do Salário da Categoria (Piso Salarial) vigente, por empregado, para a instituição que não realizar a Contratação do Plano Odontológico, e o percentual será aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação. O valor da multa reverterá 50 % em favor do empregado prejudicado e 50 % em favor do sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO CRITÉRIO PARA ESCOLHA DA OPERADORA RESPONSÁVEL PELA PRESTAÇÃO**

A operadora de assistência odontológica será indicada, pelo Sindicato Profissional, sendo observados os critérios definidos no **PARÁGRAFO PRIMEIRO** desta Cláusula.

**Parágrafo Primeiro** - Para a indicação da operadora para a oferta de plano odontológico disposta na presente convenção, será observada necessidade de esta ser inscrita perante a Agência Nacional de Saúde Complementar – ANS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO PRESTADO SINDICATO PROFISSIONAL**

Os Empregadores poderão optar pelo atendimento odontológico prestado na sede do Sindicato Profissional, em substituição à obrigação da contratação de um plano odontológico.

**Parágrafo Primeiro** - O custo mensal para o atendimento no consultório da entidade será de R\$19,00 (dezenove reais) por funcionário.

**Parágrafo Segundo** - Terão direito ao atendimento **o funcionário da instituição seu cônjuge e seus dependentes**, sem que isso implique em aumento do custo mensal, fixado no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro** - Os procedimentos mínimos cobertos, tanto para empregados quanto para os cônjuges e dependentes, são os seguintes:

#### **DIAGNÓSTICO**

Consulta Clínica

Orientação de higienização

Profilaxia com ultrassom, jato de bicarbonato e flúor terapia

## **DENTÍSTICA**

Restauração de resina fotopolimerizável

Restauração faceta em resina fotopolimerizável

Restauração de ângulo

Imobilização dentária temporária

Colagem de fragmentos

## **PERIODONTIA** (tratamento de gengiva)

Raspagem supra-gengival e polimento coronário

Raspagem sub-gengival e alisamento radicular

Imobilização dentária temporária ou permanente

## **ENDODONTIA** (tratamento de canal)

Capeamento pulpar direto

Pulpectomia

## **PREVENÇÃO**

Orientação sobre dieta e higiene bucal

Profilaxia - polimento coronário

Fluorterapia

## **CIRURGIA**

Exodontia simples com curetagem e sutura.

## **ODONTO-PEDIATRIA**

Adequação do meio bucal

Fluoroterapia

Exodontia simples

Restauração de resina fotopolimerizável

## **PRÓTESE**

Coroa provisória

Recimentação de Prótese.

## **ESTÉTICA**

Clareamento Dental no consultório (cobrado apenas o material. Preço de custo)

Moldeira para clareamento e bruxismo (cobrado apenas o material. Preço de custo)

## **Rol de Procedimentos EXCLUÍDOS pelo plano odontológico Sintralab**

- Radiologia;
- Ortodontia;
- Demais procedimentos não relacionados na cobertura obrigatória.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

Em hipótese alguma o Plano Odontológico poderá e nem deverá ser considerado de natureza salarial.

## **PARÁGRAFO QUINTO**

O Sindicato Profissional firmará convênios com instituições que possibilitarão a prestação de serviços prevista nesta cláusula;

## **PARÁGRAFO SEXTO**

Em hipótese alguma esses valores poderão ser descontados dos empregados.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BEM ESTAR SOCIAL

Fica estabelecida, **a partir de 01/07/2021**, a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, aos empregados e Instituições empregadoras, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

#### Parágrafo Primeiro - DAS GARANTIAS

#### ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES

##### BENEFÍCIOS

##### VALOR

##### PARCELAS

##### DESCRIÇÃO

##### BENEFÍCIO KIT NATALIDADE

R\$ 450,00

-

Nascimento de filho(a) da empregada titular.

##### BENEFÍCIO CESTA BÁSICA

R\$ 500,00

1

Afastamento por doença por período superior a 60 dias.

##### BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO

R\$ 500,00

1

Afastamento por acidente por período superior a 30 dias, seguido de procedimento cirúrgico.

#### BENEFÍCIO ORTOPÉDICO

Até R\$ 600,00

1

Afastamento por acidente por período superior a 30 dias, com locação ou compra de aparelhos.

#### BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO

R\$ 1.000,00

1

Afastamento por doença por período superior a 90 dias.

#### BENEFÍCIO CRECHE

R\$ 600,00

1

Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.

#### BENEFÍCIO CASAMENTO

R\$ 900,00

1

Em caso de casamento do titular.

#### BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO

Até R\$ 1.350,00

-

Afastamento por período superior a 150 dias, com acompanhamento com psiquiatra ou psicólogo.

#### BENEFÍCIO APOSENTADORIA

R\$ 2.000,00

1

Aposentadoria do titular.

#### BENEFÍCIO KIT ESCOLA

Até R\$ 500,00

1

Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).

#### BENEFÍCIO NUTRICIONAL

-

-

Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.

#### BENEFÍCIO FITNESS

-

-

Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone.

#### BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA

-

-

Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.

#### ASSISTÊNCIA JURÍDICA

-

-

Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).

#### CLUBE DE VANTAGENS

-

-

Rede nacional de descontos.

## **COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES**

### **BENEFÍCIOS**

#### **VALOR**

#### **DESCRIÇÃO**

MORTE ACIDENTAL - MA

R\$ 5.000,00

Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.

DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA

Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada

Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.

4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)

R\$ 500,00

Valores líquidos de Imposto de Renda.

## **ASSISTÊNCIAS PARA AS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS**

### **BENEFÍCIOS**

#### **VALOR**

#### **PARCELAS**

## DESCRIÇÃO

### REEMBOLSO DE RESCISÃO

R\$ 2.000,00

1

Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.

### BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO

R\$ 1.000,00

1

Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência.

### REEMBOLSO DE LICENÇA-PATERNIDADE

R\$ 450,00

1

Licença do empregado titular.

### REEMBOLSO DE LICENÇA-MATERNIDADE

R\$ 600,00

1

Licença da empregada titular.

### REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE

R\$ 1.500,00

1

Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.

# COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS

## BENEFÍCIOS

### VALOR

### DESCRIÇÃO

#### RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL

Até R\$ 2.000,00

Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

#### Parágrafo Segundo

- I. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, será encaminhado via e-mail para todas as Instituições empregadoras e a todos os empregados que solicitarem.
- II. O empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 21,00 (vinte e um reais)** por empregado.
- III. A Instituição deverá proceder o pagamento até o dia 10 do mês seguinte à inclusão do empregado na lista para exercício do benefício, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora.

**Parágrafo Terceiro** - A Instituição Empregadora deverá informar por meio de planilha padrão disponível no site do Sindicato, os dados dos empregados (**NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**) através do e-mail: [cadastro@centralsdosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centralsdosbeneficios.com.br), até o dia 25 de cada mês, os empregados admitidos e ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

**Parágrafo Quarto** - Para garantia das coberturas e assistência contratadas por intermédio desta negociação coletiva, a Instituição empregadora deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para o benefício por cada empregado, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail**. Caso a Instituição empregadora não receba o boleto até 5 dias antes do vencimento deverá solicitá-lo através do telefone: (31) 3297-5353 ou e-mail: [cobranca@centralsdosbeneficios.com.br](mailto:cobranca@centralsdosbeneficios.com.br).

**Parágrafo Quinto** - No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, a Instituição empregadora fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a Instituição empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos. **Caso o empregado tenha trabalhado na Instituição empregadora no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do**

**mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que a Instituição empregadora deverá informar a demissão no prazo correto.**

**Parágrafo Sexto** - A Instituição empregadora se compromete a arcar com o custo integral do referido benefício, conforme valor definido, para cada um dos seus empregados, mensalmente.

**Parágrafo Sétimo** - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício. Após a quitação de todas as pendências, a Instituição empregadora deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta à Instituição empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**Parágrafo Oitavo** – O não cumprimento por parte da Instituição empregadora, do envio dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia de cada mês, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a pagar o valor do benefício a entidade sindical, como penalidade específica pelo descumprimento desta obrigação coletiva e por prejudicar tanto a utilização pelo empregado quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, sem prejuízo do oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado e aplicação das demais penalidades revertidas ao trabalhador prevista nesta cláusula e no constantes do instrumento coletivo.

**Parágrafo Nono** Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora. Todas as coberturas securitárias são garantidas por seguradora habilitada pela SUSEP. Caso necessite das Condições Gerais solicite pelo e-mail [certificados@centraldosbeneficios.com.br](mailto:certificados@centraldosbeneficios.com.br).

**Parágrafo Décimo** - O presente benefício, Bem-Estar Social, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros

**Parágrafo Décimo Primeiro**- As Instituições empregadoras que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que a empresa contratada garante o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e que não sejam

inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a Instituição empregadora deve enviar para o e-mail [juridico@sintrasaude.com.br](mailto:juridico@sintrasaude.com.br) cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

**Parágrafo Décimo Segundo** - A Instituição empregadora deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br). O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

**Parágrafo Décimo quarto** - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, a Instituição empregadora fica obrigada a reparar o dano e indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos, multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

**Parágrafo Décimo Quinto** - Fica facultado às Instituições empregadoras conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque deles, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

Ao despedir o empregado, o empregador deverá comunicá-lo por escrito.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTE**

Desde que, facultativamente, o empregador queira majorar a licença-maternidade de sua empregada de 4(quatro) para 6(seis)meses, esta majoração de 2 meses ficará a seu cargo.

**Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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**

**Duração e Horário**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 repouso 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 folga.**

**Parágrafo primeiro** - Para aqueles que trabalharem, sob denominada jornada de plantão, as 12 (doze) horas são de efetivo trabalho e 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 permitida a troca de turnos, desde que autorizado pelo empregador e que seja respeitado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre uma jornada e outra, nos termos do artigo 66 da CLT.

**Parágrafo quinto:** Minutos residuais para passagem de plantão antes ou após final do plantão não descaracterizam a validade do regime 12x36, sendo devidas horas extras ao empregado após a extrapolação da 12ª diária apenas, que poderão ser pagas ou incluídas no banco de horas.

**Parágrafo sexto:** Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

**Parágrafo sétimo:** como contrapartida pelos benefícios estabelecidos em prol dos empregados neste instrumento, fica esclarecido que a jornada 12x36 é válida por todo o período de vigência da Convenção e é regulada pelo artigo 59-A e parágrafo único, da CLT, sendo que a remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT, não implicando a aplicação dessa cláusula, em nenhuma hipótese, em alteração lesiva do contrato de trabalho.

**Parágrafo oitavo:** Fica esclarecido e registrado que as partes, por comum acordo e considerando as concessões recíprocas estabelecidas, entendem que a partir da assinatura do presente Instrumento Coletivo mesmo os empregadores que vinham pagando feriado em dobro ou adicional noturno após as 5h da manhã para o trabalho em quaisquer jornadas especiais (legais ou convencionais) poderão deixar de fazê-lo, sem que isso implique em alteração lesiva do contrato de trabalho. Fica a cargo das instituições

de saúde manter ou não eventuais quitações de feriados em dobro e/ou adicional noturno incidente sobre a hora prorrogada em todas as jornadas especiais aplicadas, ficando desde já incontroverso a sua não incorporação aos contratos, de forma que qualquer supressão após a assinatura deste instrumento, não será considerada lesiva ao contrato de trabalho.

**Parágrafo nono:** Independentemente do tipo de jornada do empregado, será sempre permitido o fracionamento do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

**Parágrafo décimo:** é permitida e válida como prova do gozo do intervalo respectivo a pré assinalação do intervalo intrajornada de 15 minutos para os trabalhadores que trabalhem por até 6h diárias.

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE PONTO**

As instituições que possuem mais de 20 (vinte) empregados observarão as disposições do art. 74, parágrafo 2º, da CLT 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.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas ou exames escolares que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência **não-remunerada** durante 02(duas) horas antes das provas ou exames, desde que pré-avise ao Empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e depois comprove o seu comparecimento às provas ou exames, mediante documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O Início das férias deverá ocorrer no primeiro dia útil após o repouso/folga do empregado.

**Parágrafo Primeiro** - As férias poderão ser concedidas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 15 dias.

**Parágrafo Segundo** – Para os trabalhadores que exercem a jornada 12x36, o início das férias deverá coincidir com o dia de escala de trabalho, sem que isso implique em violação ao § 3º, do artigo 134, da CLT.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MATERIAL DE SERVIÇOS**

A instituição se compromete a fornecer a seus empregados o material de trabalho necessário ao desempenho de suas funções no serviço.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA HOSPITALAR**

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.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COTA NEGOCIAL**

As instituições, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de 3,00% (três por cento) dos salários do mês junho de 2021, a ser recolhido até 10 de julho de 2021, e de 3,00% (três por cento) dos salários do mês fevereiro de 2022, a ser recolhido até 10 de março de 2022, recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de COTA NEGOCIAL, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8 da Convenção 95 da OIT, e na forma do Acordo Judicial firmado pela Entidade Sindical Patronal com o Ministério Público do Trabalho, na Ação Civil Pública nº 002.312-05.2012.503.0006, que tramitou perante a 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG e em conformidade com a Mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, processo PA-MED 002433.2018.03.000/0.

**Parágrafo primeiro** - Os valores descontados, referente à cota negociada, deverão ser repassados ao sindicato profissional, através de depósito em conta corrente 004931-9, operação 003, agência 1530, da Caixa Econômica Federal, de titularidade do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Contagem e Betim, ou através de boleto que pode ser obtido através do site [www.seess.com.br](http://www.seess.com.br).

**Parágrafo segundo** - O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios e atualização monetária pela variação do INPC.

**Parágrafo terceiro** - O direito de oposição fica assegurado aos trabalhadores que, no prazo de até 30 dias após o registro da CCT na Secretaria Regional do Trabalho, comparecerem à sede do Sindicato Profissional ou se manifestarem por escrito, contrários ao pagamento da referida contribuição.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea “e”, artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuição sindical a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal, ao artigo 7º, XXVI; artigo 8º, IV e VI; artigo 146, II e artigo 149, Caput, todos eles da Constituição Federal, a Taxa Negocial Sindical Patronal, para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, que será dividida em cinco parcelas na vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do sindicato patronal.

01º de fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

**Paragrafo Primeiro** - As instituições recolherão o percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento dos respectivos meses de janeiro, maio e setembro de 2021, janeiro, maio e setembro/2022 efetuando os pagamentos em 15/02/2021, 15/06/2021, 15/02/2022, 15/06/2022 e 15/10/2022, respectivamente.

**Paragrafo Segundo** - As instituições que não possuem empregados recolherão o valor mínimo de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), sendo obrigatória a apresentação da RAIS NEGATIVA.

**Paragrafo Terceiro** - Fica convencionado que, em nenhuma hipótese, as Instituições que possuem empregados recolherão parcelas inferiores a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

**Parágrafo Quarto** – O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto,

**Parágrafo Quinto** – Os boletos para pagamento poderão ser gerados no site do SINIBREF/MG ([www.sinibref.com.br](http://www.sinibref.com.br)) ou por solicitação através dos telefones: (34)3277-0400 ou e-mail: [financeiro@sinibref.org](mailto:financeiro@sinibref.org)

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA ATRASO DE PAGAMENTO SALÁRIO PRECEDENTE Nº 72 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONFERÊNCIA DE RESCISÃO**

Toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho dos empregadores sediados na cidade de Contagem e Betim, deverão ser feitas junto ao **SINDICATO DA CATEGORIA**.

- Para até 5 (cinco) homologações a Empresa deverá agendar e apresentar documentação original, com mínimo de 02 (dois) dias de antecedência.
- Para mais de 5 (cinco) homologações, o agendamento deverá ser feito pela Empresa com 5 (cinco) dias úteis de antecedência, para conferência.

**Parágrafo Primeiro** – A violação ou descumprimento do disposto na cláusula anterior, sem prejuízo de outras sanções, sujeitará o infrator à penalidade de multa equivalente ao menor piso da categoria, que deverá ser revertida no importe de 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) ao sindicato.

## **Disposições Gerais**

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA**

Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das obrigações previstas neste instrumento coletivo de trabalho sujeitará o Empregador, a pagar uma multa correspondente a 15% (quinze por cento) do salário dos Empregados prejudicados, revertendo-se a multa em favor do sindicato dos trabalhadores.

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

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO EM SEPARADO**

Em respeito à vontade e deliberação soberanas dos Sindicatos aqui envolvidos, deve ser reconhecido que os Acordos Coletivos celebrados, ainda vigentes, que tenham como objetivo a data base ou período de vigência do acordo aqui celebrado, deverão se sobrepor à presente Convenção Coletiva, por mais privilegiada que seja.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORO**

As partes elegem o foro de Contagem para dirimir quaisquer controvérsias ou litígios que possam surgir em face da aplicação de disposições constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

MARIA INESIA CAMPOS GONCALVES

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE  
SAUDE DE CONTAGEM, BETIM E REGIAO

ELAINE PEREIRA CLEMENTE  
Presidente  
SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES,RELIGIOSAS E  
FILANTROPICAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA SINDICATO PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA\_PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.