SINDICATO DOS EMP TEC LAB BAN DE SAN ANAL CLIN EST. MG, inscrito no CNPJ sob o nº 00.534.766/0001-56, neste ato representado por sua Presidente, Sra. ROSEMILDE CALAZANS SILVA; E

SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS DE MG, inscrito no CNPJ sob o nº 65.138.026/0001-46, neste ato representado por seu Presidente, Sr. CARLOS OLNEY SOARES; 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 setembro de 2026 a 31 de agosto de 2028 e a data-base da categoria 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) TRABALHADORES EM LABORATÓRIOS, BANCO DE SANGUE E ANÁLISES CLÍNICAS, com abrangência territorial em MG.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2026, nenhum trabalhador das funções em tela receberá um piso salarial inferior ao definido a seguir:

Os trabalhadores na cidade de Belo Horizonte e trabalhadores em empresas do interior com mais 250 empregados:

Horas Semanais	24h	40h	44h
Técnico de laboratório CBO 3242.05	R$ 1.223,25	R$ 2.038,77	R$ 2.242,64
Horas Semanais	24h	40h	44h
Auxiliar técnico de laboratório CBO 5152.15	R$ 1.108,87	R$ 1.848,10	R$ 2.032,92

Para os trabalhadores das demais cidades:

Horas Semanais	24h	40h	44 h
Técnico de laboratório CBO 3242.05	R$ 906,18	R$ 1.510,30	R$ 1.661,33
Horas Semanais	24h	40h	44h
Auxiliar técnico de laboratório CBO 5152.15	R$ 884,22	R$ 1.473,63	R$ 1.621,00

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

Os empregadores reajustarão os salários dos seus empregados, que não estão sujeitos a CCT própria, no percentual de 4,34% (quatro vírgula trinta e quatro por cento) a partir de 01 de setembro de 2.026, a título de correção salarial a incidir sobre o salário vigente em 31 de agosto de 2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese de o valor do salário mínimo nacional, em razão de reajuste ocorrido durante a vigência deste instrumento coletivo, alcançar ou superar o piso salarial estabelecido nesta cláusula para o Auxiliar Técnico de Laboratório do interior de MG, o piso dessa função será automaticamente ajustado ao valor do salário mínimo nacional. Nessa hipótese, o piso salarial do Técnico de Laboratório do interior de MG será igualmente reajustado, de forma a permanecer, no mínimo, 1,79% (um inteiro e setenta e nove centésimos por cento) superior ao piso do Auxiliar Técnico de Laboratório do interior de MG.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Apenas relativo aos valores dos pisos salariais estabelecidos nesta cláusula são calculados com base em uma carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Para os trabalhadores submetidos à jornada 12x36 (doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso), considera-se equivalente a carga horária de 44 horas semanais

PARÁGRAFO TERCEIRO: A jornada de trabalho 12x36 obterá para fins de cálculo o divisor 220 (duzentos e vinte) para toda e qualquer hora trabalhada, incluindo a jornada em formato de eventuais horas extras.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos casos em que a jornada de trabalho for alterada para um horário diferente do anterior, será preservado o salário proporcional ao valor da hora trabalhada

CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Será garantida ao empregado admitido após a data-base, a aplicação de todas as cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva, exceto reajuste salarial conforme cláusula 3ª (terceira) deste instrumento.

CLÁUSULA SEXTA - DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS A EMPRESAS COM ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO VIGENTES OU VENCIDOS

As empresas que possuam Acordo Coletivo de Trabalho vigente com data-base distinta da estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho (01/09/2026), e que, na data-base aplicável, optarem por não renovar o referido acordo coletivo e passarem a adotar exclusivamente as disposições da presente CCT deverão reajustar os salários e pisos salariais praticados com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, acumulado nos 12 (doze) meses anteriores à respectiva data-base do acordo vencido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reajuste previsto no caput deverá ser aplicado a partir da data-base do acordo coletivo expirado, preservando-se o princípio da continuidade das condições coletivas de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas que concedem benefícios ou vantagens aos empregados, ainda que não previstos nesta Convenção Coletiva, mas constantes de acordos coletivos vencidos ou em vigor, e que optarem por não renovar tais instrumentos coletivos, deverão manter os referidos benefícios nas mesmas condições anteriormente praticadas, aplicando-se a estes, quando de natureza econômica, correção monetária com base no INPC acumulado no período correspondente, até que nova norma coletiva seja celebrada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A supressão ou redução de condições mais vantajosas anteriormente praticadas, sem a devida negociação coletiva, configura alteração unilateral do contrato de trabalho, vedada pelo artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sujeitando a empresa às consequências legais decorrentes de tal prática.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O empregador fornecerá ao empregado, no ato do pagamento do salário, envelope ou documento similar que comprove, discriminadamente, os valores pagos e os descontos efetivados.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário, ou cheque a empresa estabelecerá condições e meios para que o empregado possa dirigir-se à agência bancária no mesmo dia que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso.

PARÁGRAFO ÚNICO: O prazo de compensação do cheque não importa em atraso do salário.

CLÁUSULA NONA - DESCONTO NO SALÁRIO

O empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este autorizar, resultar de adiantamentos, de dispositivo de Lei ou de Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA - CONVÊNIOS - DESCONTO EM FOLHA

Fica assegurado o desconto em folha de pagamento do empregado relativamente às despesas ocorridas em favor deste, relativamente a convênios firmados pelo Sindicato Profissional visando benefícios à categoria que representa, desde que a prévia e expressa autorização do empregado tenha sido apresentada formalmente ao empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA-ADICIONAL E HORÁRIO NOTURNO

A empresa efetuará o pagamento do adicional noturno com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIOS SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Faculta-se aos empregadores conceder, a todos os trabalhadores em atividade e com vínculo empregatício entre 30 de agosto de 2025 e 1º de setembro de 2026 e 30 de agosto de 2026 a 01 de setembro de 2027., um abono a título de participação nos resultados da empresa, no valor mínimo de R$ 900,00 (novecentos reais). Esse valor deverá ser pago em 3 (três) parcelas iguais de R$ 300,00 (trezentos reais) cada, respeitando a proporcionalidade do período mencionado. As parcelas serão quitadas em datas estipuladas pela empresa optante.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de extinção do contrato de trabalho, eventuais valores pendentes deverão ser pagos na data de quitação da rescisão, podendo ser compensados com parcelas já adiantadas ou antecipações sob outras denominações. Alternativamente, a empresa poderá celebrar um acordo com uma comissão eleita pelos trabalhadores, no qual constarão as regras para concessão, critérios de atingimento de metas e eventuais redutores ou excludentes para o recebimento da Remuneração Mensal Variável (RMV) e da Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE / AUXÍLIO COMBUSTÍVEL:

É facultado ao empregador, em comum acordo com o empregado, mediante assinatura de acordo individual de trabalho, conceder "Auxílio Combustível" em substituição ao vale-transporte. O auxílio será disponibilizado no mesmo valor do benefício substituído e por meio de cartão de benefícios (exemplo: Sodexo, Flash, Caju, entre outros), para os empregados que optarem por essa modalidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica acordado que o fornecimento acima citado, não se caracteriza como salário *in natura* e não se incorporará, em nenhuma hipótese, ao salário dos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica ajustado que a opção pelo uso do “Vale Transporte” ou “Auxílio Combustível” será feita em comum acordo entre as partes, mas por INICIATIVA DO EMPREGADO, não podendo o empregador ser responsabilizado por qualquer intercorrência havida pela opção do empregado. O empregado fica ciente que o transporte não será utilizado em benefício da atividade empresarial, mas por escolha/comodidade do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho não constituirá, sob nenhuma hipótese, tempo à disposição do empregador no período disposto acima.

PARÁGRAFO QUARTO: Não havendo exigência por parte do empregador quanto ao uso de veículo próprio, tampouco pactuação quanto ao pagamento de qualquer indenização por eventual desgaste decorrente de seu uso, não será devida qualquer compensação ao empregado que, por escolha própria, optar por utilizar veículo particular em substituição ao transporte público.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica esclarecido que o desempenho das funções contratadas não depende da utilização de veículo particular, sendo essa uma decisão pessoal do trabalhador, sem gerar obrigações à empresa.

PARÁGRAFO SEXTO: O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico, nos moldes do previsto no parágrafo único do artigo 4º da lei 7418/85 (lei do vale-transporte).

PARÁGRAFO SÉTIMO: No ato da rescisão do contrato de trabalho, o empregado deverá devolver o cartão de vale-transporte (ou similar) que porventura lhe tenha sido fornecido em regime de comodato, visto que este não é de sua propriedade. O não cumprimento dessa obrigação autoriza o empregador a descontar o valor de R$16,50 (dezesseis reais e cinquenta centavos), além de realizar o bloqueio imediato do referido cartão.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – TRANSPORTE FRETADO GRATUITO:

As empresas que disponibilizam transporte fretado próprio para seus empregados se comprometem a manter o referido benefício de forma gratuita, não sendo permitida a cobrança ou desconto de qualquer valor, a qualquer título, dos trabalhadores que utilizarem esse serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O transporte deverá ser oferecido em condições adequadas de segurança, conforto e pontualidade, observando-se os itinerários compatíveis com os turnos de trabalho, de modo a garantir o efetivo deslocamento dos empregados entre suas residências e o local de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A supressão injustificada do transporte fretado pelas empresas que tradicionalmente o fornecem poderá ser interpretada como descumprimento de obrigação contratual, com potencial para caracterizar rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, alínea "d", da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sujeitando o empregador às consequências legais daí decorrentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Eventuais atrasos na jornada de trabalho ocasionados por falhas, interrupções ou imprevistos no transporte fretado fornecido pela empresa não poderão ensejar penalidades ao trabalhador, tampouco configurar faltas injustificadas, uma vez que o deslocamento, nestas condições, não depende da vontade do empregado, devendo prevalecer o princípio da boa-fé e da responsabilidade do empregador pela prestação do serviço.

PARÁGRAFO QUARTO: O fornecimento do transporte fretado não possui natureza salarial, tampouco integra a remuneração para quaisquer efeitos legais, inclusive para cálculo de encargos trabalhistas, previdenciários ou tributários.

PARÁGRAFO QUINTO - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – VALE-REFEIÇÃO:

Os empregadores ficam obrigados a conceder aos seus empregados, mensalmente, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, independentemente da jornada de trabalho ou da função exercida, auxílio alimentação no valor mensal de R$150,00 (cento e cinquenta reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Tal benefício não terá caráter ou natureza salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O referido benefício não será descontado quando da concessão das folgas compensatórias do banco de horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O referido benefício será devido apenas quando o trabalhador estiver em período de efetiva prestação laboral.

PARÁGRAFO QUARTO: Manutenção das condições mais benéficas: As empresas que, anteriormente à vigência da presente Convenção Coletiva, já concediam auxílio alimentação, vale-alimentação ou benefício equivalente em valor superior ao estabelecido nesta cláusula ou em condições mais favoráveis aos empregados deverão manter os benefícios anteriormente praticados, nas mesmas condições, vedada sua redução, supressão ou substituição por condições menos vantajosas em decorrência da aplicação deste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO QUINTO: Participação do empregado: Poderá o empregador, a título de participação do empregado no custeio do auxílio alimentação, observadas as regras aplicáveis ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, quando pertinente, descontar do salário do trabalhador beneficiário o percentual de até 20% (vinte por cento) sobre o valor do benefício, devendo o desconto constar de forma discriminada no recibo de pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que retornar de benefício de auxílio-doença, desde que a Previdência Social tenha concedido licença por período contínuo igual ou superior a 60 (sessenta) dias, fará jus à garantia de salário por 30 (trinta) dias, contados a partir da data de seu efetivo retorno ao trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA- SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas deverão fazer, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

COBERTURAS

Coberturas	Limites de capitais por cobertura
Morte	R$ 20.000,00
IPA Invalidez Permanente Total ou Parcial por acidente, até	R$ 20.000,00
IFPD Invalidez Funcional Permanente por doença	R$ 20.000,00
Inclusão Automática de Cônjuge Morte	R$ 10.000,00
Cesta Básica - código CBA: 01 cesta de R$ 600,00 (de uma única vez em forma de indenização)	R$ 600,00
Assistências	Descrição
Assistência Funeral Titular em caso de Morte do segurado principal	R$ 7.000,00

1) Morte: Garante ao(s) beneficiário(s) o pagamento do capital segurado contratado em caso de morte do segurado, por causa natural ou acidental devidamente coberta, respeitadas todas as cláusulas e condições deste seguro.

2) Invalidez Permanente Total ou Parcial por acidente: Garante o pagamento de indenização ao segurado, nas hipóteses e nos graus estabelecidos na tabela que integra as condições do seguro, proporcional ao valor do capital segurado contratado para esta cobertura, caso haja a perda, redução ou impotência funcional definitiva, total ou parcial, de um membro ou órgão, em virtude de lesão física insuscetível de reabilitação ou recuperação pelos meios terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação, causada por acidente pessoal devidamente coberto nos termos deste contrato de seguro.

3) Invalidez Funcional Permanente por doença: Garante a antecipação total do capital segurado da cobertura, caso o segurado venha a tornar-se, durante a vigência da cobertura, totalmente inválido, em caráter permanente, em decorrência de doença que cause a perda da sua existência independente, observadas as disposições das condições do seguro.

4) Inclusão Automática de Cônjuge: É o pagamento de uma indenização ao segurado principal, de acordo com o Capital Segurado contratado, em caso de morte de seu cônjuge, observadas as demais condições do seguro.

5) Cesta Básica: No caso da morte do segurado principal, decorrente de evento coberto, será pago ao Beneficiário o valor referente a cesta básica contratada. Se existirem mais de um beneficiário designado, o valor será pago durante o período compreendido, para aquele que deter a maior participação na distribuição do capital pelo segurado. Caso a participação na indenização for igual entre si, será rateado o valor acordado em moeda corrente do país.

6) Assistência Funeral Titular (Morte natural ou acidental): Garante, em caso de morte do segurado, a prestação de serviços de assistência funeral ou o reembolso das despesas realizadas com o seu funeral, até o valor do capital contratado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO EMPREGADO QUANDO DO RETORNO DE FÉRIAS

Fica vedada a dispensa do empregado no período de retorno do gozo de férias, garantindo-se a este uma estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, durante a qual somente poderá ser notificado com aviso prévio após o seu término. Facultativamente, as empresas poderão optar por indenizar o referido período de estabilidade, respeitados os direitos legais do trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF

É facultado ao empregador laboratorial manter em benefício de seus empregados um Plano de Assistência Familiar – PAF.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO:

É facultado ao empregador conceder o benefício de plano odontológico a todos os seus empregados, cujo custeio será integralmente assumido pelo próprio empregador, garantindo-se, no mínimo, a cobertura do Rol de Procedimentos aplicável aos planos odontológicos, conforme divulgado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONFERÊNCIA DE RESCISÃO

Para os laboratórios estabelecidos na Capital e do Interior, toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho, com mais de 12 (doze) meses consecutivos, poderão ser feitas também junto ao SINTRALAB:

I – Para até 5 (cinco) homologações, a empresa deverá realizar o agendamento e encaminhar a documentação necessária com antecedência mínima de 2 (dois) dias;

II – Para mais de 5 (cinco) homologações, o agendamento deverá ser realizado com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, para conferência da documentação;

III – A empresa deverá encaminhar, juntamente com os documentos rescisórios, o comprovante de pagamento da taxa de homologação;

IV – Os documentos necessários à conferência deverão ser encaminhados para o endereço eletrônico rescisao@trabalhadoresdasaude.com.br;

V – As orientações gerais e os procedimentos para agendamento estarão disponíveis no site da entidade sindical: www.sintralab.com.br.

VI - Endereço do SINTRALAB: Av. Raja Gabáglia, 2280 - sala 603 - Estoril, Belo Horizonte - MG, 30180-070, telefone (31) 2103-9200.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A modalidade de homologação, presencial ou on-line, será de livre escolha do empregador, cabendo ao sindicato disponibilizar os meios necessários à sua realização, respeitados os prazos de agendamento previstos nesta cláusula. Na hipótese de homologação on-line, o sindicato deverá assegurar a realização do procedimento por meio eletrônico adequado, possibilitando a participação do empregado e do representante da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O agendamento e a realização da conferência e homologação da rescisão contratual, seja na modalidade presencial ou on-line, não suspendem, interrompem ou prorrogam o prazo legal para pagamento das verbas rescisórias e entrega dos documentos previstos no art. 477, § 6º, da CLT, devendo o empregador observar integralmente o prazo legal de 10 (dez) dias, contados do término do contrato de trabalho, independentemente da data agendada para a homologação sindical.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DA DISPENSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CÁLCULOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Aos empregados que recebem salário misto, fixo mais comissões, o cálculo da parte variável, para efeito de verbas rescisórias ou indenizatórias, será feito sobre a média do salário variável percebido nos últimos 03, 06 ou 12 meses, ou na proporção dos meses trabalhados, se o período for inferior a 12 meses, devendo considerar a média que seja mais favorável ao trabalhador, sendo esta adicionada à remuneração fixa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos empregados que recebem remuneração variável (comissões, prêmios ou produtividade), o cálculo para pagamento das verbas rescisórias ou indenizatórias serão feitos sobre a média dos últimos 03, 06 ou 12 (doze) meses trabalhados, ou na proporção dos meses trabalhados, se o período for inferior a 12 meses, devendo considerar a média que seja mais favorável ao trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

A Empresa fornecerá gratuitamente uniformes, aventais e outras peças de vestimenta, bem como equipamento de proteção e de segurança individual, incluindo calçados especiais, quando for por elas exigidas na prestação ou quando a atividade assim o exigir, a todos os empregados, para cada atendimento de forma diversificada, quantos forem necessários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado deverá fazer uso dos equipamentos somente quando em serviço, zelando pela conservação deles, por se tratar de instrumento de trabalho de propriedade da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando da dispensa, o empregado deverá restituir à empresa os uniformes e EPI – Equipamento de Proteção Individual em seu poder, nas condições em que se encontrem, sob pena de ressarcir o custo deles.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Uniforme e EPI – Equipamentos de Proteção Individual, deverá ser entregue pelo empregador ao empregado, mediante recibo, em perfeito estado de conservação e funcionamento.

PARÁGRAFO QUARTO: O EPI – Equipamentos de Proteção Individual fornecido ao empregado deve, obrigatoriamente, possuir CA – Certificado de aprovação expedido pelo MTE – Ministério do Trabalho e Emprego e estar dentro da data de validade nele constante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

1) As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

2) As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre a hora normal, exceto quando trabalhar em jornada 12x36, que possui regime próprio, definido em lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto que não excedam cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Caso esse limite seja ultrapassado, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, configurando-se tempo à disposição do empregador, independentemente das atividades desenvolvidas pelo empregado durante o período residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, entre outras) conforme Súmula 366 do TST – Tribunal Superior do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para as empresas que adotam banco de horas, as horas extras serão remuneradas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), sobre o valor da hora normal, mas as horas extras trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre a hora normal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE PLANTÃO

Faculta-se a instituição a manutenção em parte ou em todos os setores dos estabelecimentos vinculados a este instrumento Normativo, da denominada “jornada de plantão”, nas seguintes escalas:

a) 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga;
b) 12 (doze) horas de trabalho por 48 (quarenta e oito) horas de folga;
c) 12 (doze) horas de trabalho por 60 (sessenta) horas de folga;
d) 12 (doze) horas de trabalho por 72 (setenta e duas) horas de folga.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para aqueles que trabalham sob a denominada “jornada de plantão”, as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência de adicional referido na cláusula acima, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de ser ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio da jornada de plantão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado, no curso da “jornada de plantão”, um intervalo de 1 (uma) hora para repouso e refeição, a qual deverá ser gozada, em oportunidade compatível com a disponibilidade do serviço (Art. 71 e parágrafos da CLT).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica facultado ao empregador adotar sistema de compensação das horas correspondentes ao sábado não trabalhado, redistribuindo-as ao longo da semana, de segunda a sexta-feira, exclusivamente para os empregados sujeitos à jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

I - Deverá ser assegurado:

– Um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para descanso e refeição;

– Que não haverá prorrogação da jornada na respectiva semana em que ocorrer feriado coincidente com o sábado compensado, mantida a jornada normal dos demais dias.

II - A adoção ou alteração desse sistema de compensação para os trabalhadores já ativos na empresa configura modificação do contrato de trabalho, somente podendo ser implementada mediante a anuência expressa do empregado, devidamente assistido pelo sindicato da categoria profissional.

PARÁGRAFO QUARTO: Por força deste instrumento fica autorizada a " troca de Plantão ", para as jornadas especiais, legais ou convencionais. Sendo que a "troca de plantão" somente ocorrerá em casos excepcionais, limitado ao máximo de 12 (doze) vezes a cada semestre da maneira a seguir estabelecida:

a) 06 (seis) 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;

b) 06 (seis) a pedido do empregador, sendo que esta deverá ocorrer somente por motivo de força maior, registrado de maneira expressa e manuscrita junto ao empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE ACOMPANHANTE

Fica assegurado à funcionária com filhos menores de 14 (quatorze) anos, o direito de 03 (três) faltas no decorrer do ano para acompanhar seu filho ao médico, desde que ela apresente atestado junto a empregador e se possível comunique por escrito sua ausência, facultando, se for o caso, a compensação no banco de horas**.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA- AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

a) 03 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declaradamente viva de sua dependência econômica;
b) 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filhos, no decorrer da primeira semana;
c) 07 (sete) dias consecutivos, em razão de casamento, podendo optar pelo civil ou religioso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO-ESTUDANTE

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas ou exames que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência não remunerada ao serviço, durante 1 (uma) hora antes das provas ou exames escolares, desde que pré-avise o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, por escrito, e, depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, mediante documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Fica assegurada a licença paternidade pelo prazo de 5 (cinco) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA- HIGIENE E SEGURANÇA

O empregador se obriga a observar as normas de higiene e segurança em seu estabelecimento, bem como a fornecer os EPI a seus empregados, segundo dispõe a Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, que deles se obrigam a fazer uso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

O SINTRALAB poderá fixar em um quadro ou local de aviso nos locais de trabalho, com informações, mediante aprovação do Empregador, visando a divulgação de suas atividades sindicais e sociais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – COTA PARA BENEFÍCIO SOCIAL

As partes acordam que, a partir de 1º de dezembro de 2026, fica instituída a contribuição mensal denominada "Cota para Benefício Social", destinada ao Sindicato Profissional SINTRALAB-MG, cujo recolhimento será realizado pelos empregadores até o dia 10 de cada mês, vencendo-se a primeira contribuição em 10 de dezembro de 2026 e a última em 10 de agosto de 2028.

1. Para empresas com até 250 empregados: R$7,00 (sete reais), por empregado;
2. Para empresas com 251 a 500 empregados: R$8,00 (oito reais) por empregado;
3. Para empresas com 501 a 1.000 empregados: R$10,00 (dez reais) por empregado;
4. Para empresas com mais de 1000 empregados: R$16,00 (dezesseis reais) por empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores arrecadados serão utilizados em benefício dos trabalhadores a possibilitar a concessão de benefícios como descontos em escolas e faculdades, acesso a clubes recreativos, óticas, dentistas, farmácia, academia, colônia de férias, distribuição de prêmios, assistência jurídica especializada (inclusive previdenciária, cível e familiar), orientação trabalhista, garantir o exercício dos direitos dos trabalhadores e, se viável, a criação de planos odontológicos e da própria colônia de férias dos trabalhadores da saúde, entre outros.

Os trabalhadores terão acesso, desde que a contribuição esteja em dia, aos seguintes serviços:

I - Consultoria jurídica gratuita para as áreas do Direito de Família, Direito do Consumidor, INSS, Trabalhista, Cível em geral.

II - Cartão de Benefício: Descontos em mais de 4.000 estabelecimentos credenciados, com o cartão “Clube Certo”, em estabelecimentos físicos ou on-line, inclusive descontos em cinemas credenciados, descontos em farmácias, etc;

III – Acesso ao serviço de "Energia para todos", que oferece desconto na conta de energia elétrica referente a até 10% do valor total da fatura em nome do beneficiário titular ou de um de seus familiares cadastrados, oferecidos pela *Igreen Energy* de acordo com as premissas mínimas abaixo:

a) Subclasses Aceitas: Residencial, Comercial Comum, Agropecuária Rural, Outros serviços e outras atividades;

b) O benefício será concedido somente para consumo acima do mínimo estipulado pela operadora fornecedora de energia:

- **a.** Monofásico: 95KWh
- **b.** Bifásico: 115 KWH
- **c.** Trifásico: 165 KWH

c) O prazo para recebimento do primeiro boleto pode ser de até 90 dias. Após o prazo o cliente continua a receber a conta da Cemig com os impostos e iluminação pública e conta da *Igreen* somente do consumo constando o desconto garantido em contrato.

d) Não há fidelidade;

e) Companhias participantes do programa: CEMIG, Energiza e EDP.

f) Adesão apenas para contas acima de R$150,00 ou a critério da concessionária;

g) A concessão do benefício está condicionada à manutenção da autorização da empresa fornecedora junto à CEMIG, sendo o serviço automaticamente suspenso em caso de perda ou cancelamento desta autorização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os boletos também poderão ser retirados diretamente pela empresa no site oficial da entidade sindical, ficando sob sua responsabilidade o acompanhamento e a pontualidade no pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O atraso no pagamento acarretará o vencimento antecipado de todas as parcelas vincendas e sujeitará o infrator à multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total das parcelas em atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados *pro rata die*.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDLAB-MG:

Os Laboratórios ficam obrigados ao recolhimento da Contribuição Assistencial em favor do SINDLAB-MG, a ser paga até o dia 15 de cada mês, iniciando-se em 15 de setembro de 2026 e a última em 15 de agosto de 2028. O valor da contribuição será fixado conforme o número de empregados de cada empresa, nos termos dos critérios estabelecidos abaixo:

1. Para empresas com até 250 empregados: R$8,00 (oito reais), por empregado;
2. Para empresas com 251 a 500 empregados: R$9,00 (nove reais) por empregado;
3. Para empresas com 501 a 1.000 empregados: R$10,00 (dez reais) por empregado;
4. Para empresas com mais de 1000 empregados: R$16,00 (dezesseis reais) por empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor correspondente a cada vencimento deverá ser calculado com base no número total de empregados da empresa na data de vencimento da respectiva parcela, devendo ser recolhido integralmente por meio de guia própria, a ser encaminhada pela entidade patronal beneficiária à empresa. A guia conterá a indicação dos estabelecimentos bancários arrecadadores. As empresas poderão optar pelo pagamento na forma única integral antecipada, com o valor total de cada ano respectivo; de 2026/2027 e 2027/2028.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDLAB:

No caso de a empresa, por qualquer motivo, deixar de receber a guia própria, em quaisquer vencimentos, o recolhimento da Contribuição Assistencial poderá ser feito através de depósito bancário ou ordem de pagamento em favor da entidade beneficiária, observando-se as seguintes especificações em favor do Sindicato dos Laboratórios de Patologia, Pesquisa e Análises Clínicas do Estado de Minas Gerais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Conta para o recolhimento: CNPJ SINDLAB -

CHAVE PIX: 65138026000146

PARÁGRAFO SEGUNDO: O atraso no pagamento importará no vencimento antecipado das parcelas vencidas e sujeitará o infrator à pena de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total das parcelas em atraso, além de juros de mora de 1% ao mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

Acordam as partes que, em caso de afastamento médico ou de qualquer natureza, bem como na ocorrência de licenças pelo EMPREGADO, este se compromete a protocolar/entregar a via física do atestado médico respectivo, pessoalmente ou através de terceiros, junto ao EMPREGADOR no prazo

máximo de 48 horas, que serão contadas do início da ausência do local da prestação de serviço, sob pena de, na falta deste, aplicar-se falta do período respectivo, independente de justificativa posterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – EXIBIÇÃO DOS CARTÕES DE VACINA

Tratando-se o empregador de estabelecimento de saúde, e considerando a exigência da NR 32, que trata da Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde, o EMPREGADO se compromete a exibir seus cartões de vacina, durante todo o pacto laboral, sempre que solicitado, após 48 horas úteis da solicitação, nos termos da referida norma, em razão da fiscalização do Órgão do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: A recusa de exibição dos cartões de vacina será considerada ato de indisciplina e insubordinação, nos termos do art. 482, alínea “h”, da CLT, e poderá ensejar a dispensa, por justa causa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – TRABALHO EM OUTRA UNIDADE DO MESMO EMPREGADOR

Fica expressamente autorizado ao empregador, quando necessário e à sua conveniência, deslocar seus empregados para trabalhar em outras unidades, localizadas na mesma cidade ou região metropolitana.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa se compromete a assumir todos os custos de deslocamento do colaborador, caso sejam maiores do que os já efetivamente pagos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No ato de deslocamento do empregado para outras unidades dentro da mesma cidade, assegura-se que os empregados terão suas funções e responsabilidades habituais mantidas, de forma a não prejudicar suas atividades laborais ou desenvolvimento profissional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado que a empresa não se enquadra em qualquer definição de grupo econômico, assegurando, assim, a autonomia e independência de suas unidades e operações.

PARÁGRAFO QUARTO: Eventualmente, a empresa poderá convocar trabalhadores para laborar em determinadas unidades, dentro da mesma cidade, ou região metropolitana, a fim de atender necessidades específicas de produção ou operação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ACIDENTE DE TRABALHO

Em situações de acidente de trabalho, o empregado deve notificar, imediatamente, à empregadora sobre o ocorrido, sob pena de não se configurar como acidente de trabalho ante a impossibilidade de apurar os fatos.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de recusa expressa por parte do empregado em seguir o protocolo de segurança, e para abertura da CAT, a empresa fica isenta de qualquer obrigação relacionada ao incidente e suas possíveis implicações.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA

Os Laboratórios se obrigam a fornecer ao Sindicato Profissional, todas as informações e documentos necessários para a comprovação do correto cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – BANCO DE HORAS

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelo empregado, limitadas a 2 (duas) horas diárias poderão ser compensadas, no prazo de até 12 (doze) meses, após o dia da prestação da hora, com redução de jornadas ou folgas compensatórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A cada período de 12 (doze) meses, recomeça o sistema de compensação, devendo ser ZERADAS as horas registradas e o novo "banco de horas".

PARÁGRAFO SEGUNDO: O sistema de banco de horas somente poderá ser implantado nas Empresas com a participação e aprovação do SINTRALAB, conforme súmula 85 do TST.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica facultada a adoção da semana espanhola, que alterna a prestação de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e 40 (quarenta) horas em outra, conforme a Orientação Jurisprudencial 323 do TST.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Fica facultado as EMPRESAS reembolsarem às suas empregadas e empregados, até o valor mensal de R$ 100,00 (cem reais), para cada filho (a) até 6 (seis) anos de idade, destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO; As condições das vantagens contidas nesta cláusula atendem ao disposto nos artigos 2º, 3º e 4º da Lei 14.457/2022 para todos os empregados e empregadas que possuam filhos

com até 6 (seis) anos de idade, ficam desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, conforme previsto em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O referido reembolso será devido para as empregadas e empregados que receberem o salário mensal inferior a 01 (um) teto do INSS vigente, que corresponde a R$ 7.786,02 (sete mil, setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os valores pagos a título de reembolso-creche, não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e não configuram rendimento tributável da empregada ou empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – GLOSAS E DIFERENÇAS DE CAIXA

Os empregados que exerçam atividades diretamente relacionadas ao atendimento e cobrança de valores estarão sujeitos à apuração de eventuais erros operacionais que resultem em glosas, desde que observadas as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os descontos só poderão ocorrer após 90 (noventa) dias da admissão, e desde que o erro esteja devidamente identificado em sistema individualizado (login e senha), com registro digital ou documental, e seja comprovado que não decorreu de falha do sistema ou ausência de orientação da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedado o desconto automático, devendo o erro ser previamente apurado, com ciência expressa do trabalhador, por meio de ficha assinada pelo responsável imediato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica facultado à empresa conceder, a título de compensação por eventuais diferenças verificadas no caixa, uma gratificação mensal denominada quebra de caixa, no valor de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais), aos empregados que operarem diretamente com valores em espécie.

PARÁGRAFO QUARTO – Em caso de glosa comprovadamente ocasionada por erro exclusivo do empregado, poderá ser aplicado desconto de até 30% (trinta por cento) do valor da perda, desde que cumulativamente:

a) o empregado tenha sido previamente treinado e instruído;

b) haja registro do erro vinculado ao colaborador;

c) haja autorização expressa da chefia imediata.

PARÁGRAFO QUINTO: No caso de falta de valores em espécie no fechamento do caixa, não será admitido o desconto integral sem prévia apuração e direito de defesa do empregado. O desconto, quando aplicado, será limitado ao valor da gratificação de quebra de caixa percebida no mês, salvo em casos de dolo comprovado.

PARÁGRAFO SEXTO: Caso o trabalhador questione a legitimidade do desconto aplicado, o sindicato profissional deverá ser imediatamente acionado para acompanhar o caso e garantir a ampla defesa e o contraditório, podendo, inclusive, solicitar a revisão do desconto efetuado.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Serão apurados e evidenciados os seguintes tipos de erros:

1) Atendimento sem dados obrigatórios do cliente ou autorização (Exemplos: senha vencida, senha para outro prestador, senha cancelada, falta assinatura do cliente, falta carimbo do médico, falta autorização, falta matrícula, falta de documentações obrigatórias do convênio, etc.)
2) Autorização com data divergente do Atendimento
3) Consulta elegibilidade de convênios com obrigatoriedade
4) Falta de valores no caixa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE

Conforme faculta o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, fica autorizada a prorrogação de qualquer jornada em ambiente insalubre, dispensada a realização de inspeção prévia prevista no artigo 60, da consolidação trabalhista, desde que disponibilizem o PCMSO e PPRA para consulta pelo sindicato dos trabalhadores, nas dependências da empresa e mediante prévio agendamento com a administração, vedada a extração de cópias dos documentos pelo sindicato profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ADIANTAMENTO 1º PARCELA 13º SALÁRIO

A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo, que tenha filhos até 02 (dois) anos de idade, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º, 2º e 3º do art. 8º da Lei 14.457/2022.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

a) para as férias concedidas na forma prevista no art. 10, 11, 12 e 13 da Lei 14.457/2022, as férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 05 (cinco) dias corridos. O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após a sua concessão, até a data em que for devida a gratificação natalina. O pagamento da remuneração da antecipação das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

b) na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO PRAZO DETERMINADO LEI 9.601/98

Para os contratos regidos pela Lei 9.601/98 (Contrato por prazo determinado), caso haja manifestação de rescisão antecipada do contrato, haverá a indenização 50% (cinquenta por cento) dos dias restantes ao final do contrato pela parte que rescindir

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS ANTECIPADAS

A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo, que tenha filhos até 02 (dois) anos de idade, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º, 2º e 3º do art. 8º da Lei 14.457/2022

PARÁGRAFO ÚNICO - Na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

a) para as férias concedidas na forma prevista no art. 10, 11, 12 e 13 da Lei 14.457/2022, as férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 05 (cinco) dias corridos. O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após a sua concessão, até a data em que for devida a gratificação natalina. O pagamento da remuneração da antecipação das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

b) na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO

As EMPRESAS, de acordo com os requisitos legais estabelecidos na Lei 12.873/2013, Artigos, 391-A, 392, 392-A, 392-C da CLT, concederá licença por adoção a empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente pelo período de 120 (cento e vinte) dias contado da data que a criança ou adolescente for oficialmente adotada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pedido da Licença será contado a partir da data da entrega do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã (o) as EMPRESAS, sendo observado a duração igual ao número de dias que faltam para completar os 120 (cento e vinte) dias da data que a criança ou adolescente for oficialmente adotada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada, conforme cadastro no INSS.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O salário-maternidade de que trata a licença maternidade por Adoção, será pago diretamente pela Previdência Social. (§ 1º do art. 71 da Lei 8.213/91 – redação dada pela Lei 12.873/2013).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONFIDENCIALIDADE

O Empregado obriga-se a não divulgar ou explorar, sem autorização do empregador, segredo da atividade ou negócio (qualquer meio, método, forma ou produção, prestação de serviço ou comercialização) bem como quaisquer informações e dados referentes às EMPRESAS, após desligamento da empresa empregadora, salvo em decorrência de determinação judicial. Caso venha a

ocorrer o descumprimento do sigilo o Empregado poderá ver aplicadas as penalidades previstas em lei, em especial o contido no artigo 482, alínea ‘g’, da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 154 do Código Penal e artigo 195 da Lei 9.279 de 14 de maio de 1966.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- FLEXIBILIZAÇÃO NO INÍCIO DAS FÉRIAS

O início do período das férias poderá ser flexibilizado para as jornadas de escala de revezamento, incluindo a jornada 12X36.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA: MARCAÇÃO DE PONTO POR EXCEÇÃO: Fica permitida a adoção da marcação de ponto por exceção para preenchimento, pelo empregado, do seu cartão de ponto para marcação dos intervalos intrajornadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

Fica eleito o foro da Comarca de Belo Horizonte em Minas Gerais, para dirimir eventuais controvérsias e ou litígios que possam surgir em face da aplicação de disposições constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Belo Horizonte, 10 de Novembro de 2.026

SINDICATO DOS EMP TEC LAB BAN DE SAN ANAL CLIN ES:00534766000156

Assinado de forma digital por SINDICATO DOS EMP TEC LAB BAN DE SAN ANAL CLIN ES:00534766000156
Dados: 2026.11.12 16:40:05 -03'00'

ROSEMILDE CALAZANS SILVA

Presidente

SINDICATO DOS EMP TEC LAB BAN DE SAN ANAL CLIN EST MINAS GERAIS

SINDICATO DOS LABORATORIOS DE PATOLOGIA PESQUISAS:65138026000146

Assinado de forma digital por SINDICATO DOS LABORATORIOS DE PATOLOGIA PESQUISAS:65138026000146
Dados: 2026.11.10 21:53:49 -03'00'

CARLOS OLNEY SOARES

Presidente

SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS DE MINAS GERAIS