

Belo Horizonte, 28 de janeiro de 2026.

Ofício - 03/2026

Às

Cooperativas de Serviços Médicos do Estado de Minas Gerais

A/C

Diretoria e Departamento de Recursos Humanos

Prezados Senhores,

O Sindicato dos Empregados em Cooperativas de Serviços Médicos do Estado de Minas Gerais – SINDEMED/MG, entidade sindical representativa dos empregados das cooperativas de serviços médicos neste Estado, vem, respeitosamente, tratar de tema relevante relacionado à organização do trabalho, à gestão de pessoas e à saúde e segurança ocupacional.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, com vigência a partir de 26 de maio de 2025, consolidou a obrigatoriedade de identificação, avaliação e gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), tornando tais aspectos objeto de fiscalização e responsabilização.

Nesse novo contexto normativo, a adequação às exigências legais demanda mais do que a adoção de políticas internas genéricas, exigindo a definição clara e juridicamente segura de **critérios relacionados à organização do trabalho, às jornadas, às escalas, às metas, aos fluxos internos e às dinâmicas próprias das atividades desenvolvidas pelos empregados das cooperativas, especialmente daquelas que também atuam como operadoras de planos de saúde.**

Diante dessa realidade, o SINDEMED/MG compreende que a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho se apresenta como o instrumento adequado, eficaz e juridicamente seguro para organizar e delimitar o cumprimento da NR-1, em consonância com a Cláusula 32 da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, bem como com as normas legais e regulamentares aplicáveis.

Por meio do Acordo Coletivo de Trabalho, a cooperativa passa a contar com validade jurídica reforçada para disciplinar **aspectos sensíveis da organização do trabalho, tais como critérios de escalas diferenciadas, banco de horas específico, compensações atípicas, regras de sobreaviso, critérios de metas por setor e flexibilização de intervalos, sempre nos limites legais.**

A experiência demonstra que, na ausência de negociação coletiva, tais ajustes ficam mais **sujeitos a questionamentos** e alegações de nulidade, ao passo que o ACT confere maior blindagem jurídica e previsibilidade às decisões adotadas.

Além disso, embora a NR-1 **imponha o dever de gerenciamento dos riscos psicossociais, a norma não estabelece parâmetros objetivos de como fazê-lo.**

O **Acordo Coletivo de Trabalho permite que as partes definam, de forma transparente e ajustada à realidade institucional da cooperativa**, o que se considera pressão aceitável, quais indicadores serão utilizados, quais métricas internas serão adotadas e como diferenciar setores com dinâmicas distintas, como áreas administrativas, auditoria, call center, enfermagem e setores operacionais.

Sem essa pactuação, tais avaliações tendem a permanecer **excessivamente subjetivas**, ampliando o risco de litígios e de interpretações divergentes.

Ademais, um ACT também possibilita a criação de canais internos e procedimentos próprios, como canais de escuta institucional, comissões mistas, fluxos de apuração de denúncias, etapas de correção prévia antes da aplicação de sanções, bem como prazos e critérios objetivos de resposta.

Enquanto políticas internas unilaterais podem ser questionadas quanto à sua legitimidade, a negociação coletiva transforma esses mecanismos em regras coletivas validadas, fortalecendo sua eficácia e aceitação.

Outro aspecto relevante é que o Acordo Coletivo de Trabalho permite delimitar responsabilidades de forma equilibrada, prevendo medidas preventivas adotadas, **deveres do empregador e dos empregados, corresponsabilidade, dever de cooperação** e, quando pertinente, mecanismos de mediação prévia antes da judicialização.

Tais previsões **não eliminam direitos, mas contribuem de forma significativa para a redução de passivos trabalhistas e institucionais.**

Sob a perspectiva dos empregados representados, o ACT **proporciona maior previsibilidade e transparência, com definição clara de jornadas, metas e critérios objetivos, redução de arbitrariedades, existência de canal institucional de tratamento de demandas**, sem a necessidade de enfrentamento individual da chefia, e prevenção de adoecimentos ocupacionais, por meio de ajustes organizacionais antes do agravamento de situações de risco.

Registra-se, ainda, que embora a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho **não seja obrigação legal, ele se revela, no cenário atual, o meio mais racional de controle de risco, considerando que a NR-1 passou a ser efetivamente fiscalizável**, que os riscos psicossociais se tornaram item obrigatório de gestão e que setores administrativos, operacionais e de enfermagem têm sido objeto de especial atenção por parte da Auditoria-Fiscal do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

Nesse sentido, cabe destacar que o Acordo Coletivo de Trabalho **não cria obrigações novas, mas organiza, delimita e confere segurança jurídica ao cumprimento da NR-1, funcionando como instrumento preventivo e de conformidade normativa.**

Diante disso, o SINDEMED/MG coloca-se à disposição para, de forma institucional, colaborativa e preventiva, iniciar diálogo com essa cooperativa visando à eventual celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico, respeitada a autonomia das partes e o histórico de boa relação existente entre as entidades.

Renovamos nossa disposição para a construção conjunta de soluções equilibradas, que atendam às necessidades organizacionais da cooperativa e promovam condições de trabalho saudáveis, previsíveis e juridicamente seguras para os todos envolvidos.

Atenciosamente,

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COOPERATIVAS DE SERVIÇOS MÉDICOS
DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDEMED/MG