

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001733/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/07/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036384/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.009627/2019-50  
DATA DO PROTOCOLO: 10/07/2019

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTAB.DE SERVICOS DE S.CTBA, CNPJ n. 76.684.067/0001-54, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). NATANAEL MARCHINI;

E

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO, CNPJ n. 45.794.567/0001-15, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). OLAVO PEREIRA DE ALMEIDA;

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 maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Profissionais de enfermagem, ou seja, enfermeiros, técnicos, auxiliares, atendentes, assistentes sociais, duchistas, massagistas, todos os empregados em serviços de nível médio, elementar e administrativo em hospitais, casa de saúde, consultórios médicos e odontológicos, clínicas, ambulatórios e demais estabelecimentos de serviços de saúde. Abrange todos os profissionais de qualquer nível de escolaridade médio e fundamental, que trabalhem ou prestem serviços em estabelecimentos de serviços de saúde, inclusive os auxiliares técnicos de serviços de paramédicos, tais como técnicos e demais trabalhadores em laboratórios, raios-X, radioterapia, cobalto terapia, eletroencefalografia, eletrocardiologia, hemoterapia e similares, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem e atendentes de enfermagem ou serviços médicos burocratas e todos os demais trabalhadores empregados em hospitais, casa de saúde, empresas de medicina de grupo, em unidades móveis de serviços de emergência, consultórios médicos de saúde, e odontológicos, entidades beneficentes, casa de repouso, clínicas veterinárias, cooperativas de saúde e cooperativas de serviços médicos, cooperativas de odontologia, em empresas terceirizadas que prestam serviços aos estabelecimentos de serviços de saúde anteriormente mencionados, consórcios de saúde, organizações sociais e demais estabelecimentos de saúde, inclusive os mantidos, direta ou indiretamente, pelo poder público, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos Do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva Do Sul/PR, Campina Grande Do Sul/PR, Campo Do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco Do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José Dos Pinhais/PR, São Mateus Do Sul/PR, Tijucas Do Sul/PR e Tunas Do Paraná/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais da categoria ficam assim estabelecidos

a) Contínuo, guarda, vigia, porteiro, auxiliar de cozinha, lavanderia, auxiliar de costura, copeira, zeladora, serventes, lactarista e costureira - **R\$ 1.345,76.**

b) Secretária, cozinheira, recepcionista, auxiliar de escritório, auxiliar de departamento pessoal, auxiliar de contabilidade, auxiliar de escritório e motorista - **R\$ 1.349,92.**

c) Auxiliar de farmácia, almoxarife, cardexista, auxiliar de serviço social, auxiliar de manutenção, auxiliar odontológico, atendentes de enfermagem, massagista, telefonista e socorrista - **R\$ 1.370,72.**

d) Auxiliar de cobaltoterapia, auxiliar de enfermagem, auxiliar de hematoterapia, auxiliar de laboratório e auxiliar de câmara escura - **R\$ 1.467,44.**

e) Técnico de enfermagem, técnico de laboratório, técnico de raio-X, técnico de cobaltoterapia e citotécnico - **R\$1.613,04.**

f) Enfermeiros, Assistentes Sociais, Psicólogos, Nutricionistas e Bacharel em Informática - **R\$ 2.312,96.**

**Parágrafo Único:** Os pisos estabelecidos neste “caput” ficam determinados para o ingresso dos trabalhadores nas categorias nele descritas.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - RETROATIVIDADE DA CLAUSULAS ECONOMICAS E SOCIAIS

As diferenças retroativas a Maio/2019 " de todas as cláusulas econômicas (aux. alimentação, salário, insalubridade, aux. funeral, entre outros)", serão pagas em parcela única na folha de pagamento subsequente ao mês de início da vigência do presente instrumento. A cláusula trigésima oitava do banco de horas é retroativa a maio de 2019.



### CLÁUSULA QUINTA - AUMENTO SALARIAL

As empresas integrantes da categoria econômica do Sindicato Nacional das Empresas de Medicina de Grupo – SINAMGE concederão aos seus empregados, integrante da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Curitiba – SINDESC, um reajuste salarial total de 4% (quatro por cento), sobre os salários praticados em Maio/18, ressalvando-se às empresas o direito de regularizar estes pagamentos até a data do pagamento do salário de julho/2019, em razão da celebração tardia deste instrumento.

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensadas do reajuste previsto na presente cláusula, todas as antecipações concedidas no período de 1º de maio de 2018 até 30 de abril de 2019, bem como abonos pecuniários e antecipações salariais concedidos a partir de 1º de maio de 2019, ficando expressamente ressalvados os aumentos decorrentes de promoção, transferências e equiparação salarial, expressamente concedido a estes títulos.

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados que forem demitidos antes do recebimento da segunda parcela do reajuste previsto nesta Cláusula, que será aplicado, no último mês de trabalho, considerando-se o respectivo valor para cálculo das verbas rescisórias.

**Parágrafo Terceiro:** No caso dos trabalhadores que recebam salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, as empresas estabelecerão negociação direta, podendo instituir prêmios ou outras formas de bonificação, observando a livre estipulação.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS

Se o pagamento do salário for em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia, e dentro da jornada de trabalho, excluindo-se os horários de descanso e refeição. (PN117).

### CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado com identificação da empresa, e do qual constará a remuneração, com discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, discriminando os valores de F.G.T.S. e o desconto de INSS. (PN093)

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese do pagamento ser efetuado através de transmissão bancária, as empresas ficarão dispensadas de colher do trabalhador a anotação da data e assinatura do recibo.

**Parágrafo Segundo** - Este recibo poderá ser disponibilizado através de cópia impressa ou em meio eletrônico, através de sistema próprio da empresa. Nos casos de disponibilização de recibo através de meio eletrônico, a responsabilidade de impressão do mesmo será do empregado.

**Parágrafo Terceiro** - Os recibos de férias e o Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte também poderão ser disponibilizados nas formas acima, ficando dispensada a assinatura do respectivo recibo.

## **CLÁUSULA OITAVA - ATRASO DE PAGAMENTO**

Em caso de atraso no pagamento dos salários, as empresas ficarão obrigadas a pagar aos empregados prejudicados, multa de 2/30 avos do salário por dia de atraso, limitados a um salário do trabalhador prejudicado. Quando, comprovadamente o trabalhador der causa a mora, esta multa fica expressamente excluída.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS**

É lícito ao empregador proceder descontos no próprio contracheque do empregado, de verbas como Seguro de Vida em grupo, Assistência Médica/Odontológica, Vale Refeição (P.A.T.), Telefonemas Interurbanos, Associação de Funcionários e benefícios dela decorrentes, e Mensalidade Sindical, desde que o empregado as autorize por escrito ou em formulário próprio.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPOSIÇÃO SALARIAL**

Não será admitida, em nenhuma hipótese, a existência de salário complessivo e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figurar destacadamente dos recibos mensais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO "IN NATURA"**

Os benefícios graciosamente ofertados "in natura", como creches, cursos, bolsas de estudo, cesta básica, lanches, auxílio alimentação (entre outras denominações), ticket refeição, etc., pela sua natureza, não integram ao salário do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Todo o trabalho realizado em regime de substituição com período superior a 30 dias deverá ser pago com remuneração igual àquela percebida pelo substituído, enquanto perdurar a substituição, excetuando-se as vantagens de caráter pessoal e o plano de cargos e salários de cada empresa.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LANCHES E REFEIÇÕES**

Aos trabalhadores que prestarem serviço no período noturno as empresas fornecerão graciosamente lanche básico, consistente em pão com manteiga, café com leite, sem que se caracterize salário "in natura".

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O adicional de horas será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, enquanto que, as horas extras laboradas em domingos e feriados serão remuneradas com o adicional de 100 % (cem por cento).

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANUÊNIO**

As empresas comprometem-se a pagar o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento), calculado sobre o salário base, por ano de trabalho na mesma empresa, computado a partir do ano de 1976, limitados ao acréscimo máximo de 30% (trinta por cento) do salário.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será pago com adicional de **30% (trinta por cento)** a incidir sobre o salário/hora base, no período compreendido das 22:00 às 05:00 horas.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO APOSENTADORIA**

Fica instituído, a partir da data de assinatura deste instrumento, o abono em epígrafe, equivalente ao último salário base do trabalhador. Tal verba deverá ser paga juntamente com as verbas rescisórias devidas ao funcionário que vier a se afastar de suas funções, por ocasião da concessão de sua aposentadoria.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (10%)**

A partir de 1º de maio de 2019 as empresas concederão a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de **R\$ 453,20 (quatrocentos e cinquenta e trez reais e vinte centavos)**. Tal auxílio, que poderá receber as denominações de "vale alimentação", "vale refeição", "auxílio alimentação", entre outros, poderá ser concedido em dinheiro ou em tickets, não gerando reflexo de espécie alguma, nem configurando salário "in natura", sob qualquer hipótese.

**Parágrafo Primeiro:** Este benefício deverá ser concedido aos trabalhadores, mesmo na fluência do período das férias funcionais.

**Parágrafo Segundo:** Para todos os fins, as partes declaram que a presente cláusula terá vigência de doze meses.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL "AUXÍLIO FUNERAL"**

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015, o AUXÍLIO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria a partir de 01/05/2018 será paga pelo Instituto de Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Primeiro de Maio – IPM, instituição nomeada pelo Sindicato Laboral responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício.

**Parágrafo 1º:** Todos os **EMPREGADORES** abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o **custeio mensal** (12 x ao ano) no valor de **R\$ 7,28 (sete reais e vinte e oito centavos)** por empregado(a), em favor de todos os seus empregados membro da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao INSTITUTO DE DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES PRIMEIRO DE MAIO - IPM, CNPJ nº 13.749.580/0001-66, pelo benefício assistencial - “AUXÍLIO FUNERAL”. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, da seguinte forma: 1) BOLETO BANCÁRIO, emitido diretamente no site do SINDESC: [www.sindescsaude.com.br](http://www.sindescsaude.com.br), Área empresas/ Web Pagamentos IPM/ Empresa ou ainda no site do IPM: [www.instituto1demaio.com.br](http://www.instituto1demaio.com.br), Área empresas/ Web Pagamentos/ Empresa, sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador. 2) mediante depósito ou transferência bancária na conta do Instituto de Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Primeiro de Maio – IPM, CNPJ nº 13.749.580/0001-66, Banco Itaú, agência nº 9282, Conta Corrente nº 36445-5, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: [contato@instituto1demaio.com.br](mailto:contato@instituto1demaio.com.br); ou ainda diretamente na sede do SINDESC, onde ficara um membro do Instituto incumbido pelo recebimento, mediante a emissão de recibo. Em todas as modalidades o Empregador deverá enviar mensalmente a lista contendo a relação de empregados.

**Parágrafo 2º:** O custeio do Benefício assistencial “Auxílio Funeral” será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo 3º:** DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO: A indenização em caso de óbito será paga pelo Instituto de Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Primeiro de Maio – IPM, Instituição nomeada pelo Sindicato Laboral e corresponderá a R\$ 1.560,00 (um mil e quinhentos e sessenta reais) para aqueles trabalhadores que detinham 1 (um) vínculo de trabalho em Empresa abrangida por esta Convenção; e R\$ 2.080,00 (dois mil e oitenta reais) para aqueles trabalhadores que detinham 2 (dois) ou mais vínculos de trabalho em Empresas abrangidas por esta Convenção; quando da ocorrência de morte acidental ou natural. Para pagamento será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. O Pagamento de tal indenização só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação dos requisitos da presente cláusula.

**Parágrafo 4º:** Este benefício é CUMULATIVO COM OUTROS SIMILARES (SEGURO DE VIDA OU ASSISTÊNCIA FUNERAL) QUE JÁ ESTÃO CONSTITUÍDOS NA CATEGORIA, ou seja, mesmo que o Empregador ou empregado (a) tenha contratado um seguro de vida ou similar, deverá o empregador efetuar o pagamento do benefício assistencial “Auxílio Funeral” uma vez que tal benefício é cumulativo.

**Parágrafo 5º:** O Benefício assistencial “Auxílio Funeral” é extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores afastados\* exclusivamente por: auxílio doença, maternidade, acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados. Em caso de Afastamento\*, os pagamentos referentes ao benefício assistencial “AUXÍLIO FUNERAL, limitar - se- ão a 12 (doze) meses a contar da concessão do benefício previdenciário, após este período (12 meses) não mais recairá sobre o empregador a obrigação do recolhimento mensal do Auxílio Funeral, bem como ao Instituto de Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Primeiro de Maio - IPM que isentar- se-á do pagamento da indenização em caso de óbito. Havendo o retornando do empregado afastado por benefício previdenciário o empregador deverá reestabelecer o pagamento, nos termos desta cláusula.

**Parágrafo 6º:** Tal auxílio terá uma carência inicial de 30 (trinta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

**Parágrafo 7º:** A cobertura do benefício assistencial “AUXÍLIO FUNERAL”, perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo 8º:** Ocorrendo o óbito do (a) empregado (a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO prevista no parágrafo 3º desta clausula, acrescida de 5 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da rescisão contratual. O pagamento da referida Indenização, não exige o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao Instituto de Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Primeiro de Maio – IPM, podendo o IPM ou o Sindicato laboral inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo 9º:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta clausula (R\$ 7,28 por empregado (a), por mês) até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do Instituto de Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Primeiro de Maio – IPM.

**Parágrafo 10º:** Quando da ocorrência do óbito do (a) empregado (a) o empregador ou sucessores/herdeiros legais, deverão comunicar formalmente o Sindicato Laboral, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da

ocorrência, o qual se responsabilizara em comunicar o Instituto. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos sucessores/herdeiros legais descairá o direito de recebimento.

**Parágrafo 11º:** Para recebimento da INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO do benefício assistencial “AUXÍLIO FUNERAL”, os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro, Rua Candido Lopes, 289, CJ 1521, 15º andar, Ed. Tijucas, Centro, Curitiba, Paraná e preencher o REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO ASSISTENCIAL “AUXÍLIO FUNERAL” e apresentar os seguintes documentos: DO (A) EMPREGADO (A) FALECIDO (A): Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte; DO REQUERENTE: Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); Cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência.

**Parágrafo 12º:** Em todas as planilhas de custos e editais de licitações, para contratação de trabalhadores da categoria, independente da modalidade de contratação, deverão constar a provisão financeira deste benefício assistencial “Auxílio Funeral”, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo 13º:** O benefício assistencial “Auxílio Funeral”, não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo 14º:** Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, devendo inclusive participar, como litisconsorte necessário, em eventual ação de cobrança ou cumprimento das obrigações desta cláusula.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas propiciarão local ou manterão creches ou firmarão convênios para a guarda dos filhos de funcionários, conforme os parâmetros determinados pela legislação vigente.

**Parágrafo Único:** Na hipótese da empresa não atender as modalidades previstas no *caput*, efetuará o reembolso de R\$ 104,00 (cem e quatro reais) por mês, até o filho(a) completar 6 (seis) meses.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Os empregadores garantirão aos seus funcionários que expressamente manifestarem seu interesse, uma vez terminado o período do contrato de experiência, ASSISTÊNCIA MÉDICA GRATUITA, de acordo com o contrato padrão básico comercializado pela empresa- empregadora, ficando tal benefício, desde já, excluído da remuneração, para todos os fins.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado que pleitear a sua inclusão no plano básico acima exposto, terá como subentendida a sua anuência com todas as cláusulas previamente estabelecidas naquele contrato de adesão.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese do funcionário desejar agregar maiores coberturas (segmentação) ao plano básico oferecido, este se sujeitará ao pagamento de mensalidades adicionais.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de afastamento do trabalhador das funções, por período superior a 24 (vinte e quatro) meses a empresa poderá suspender a concessão deste benefício, após comunicado por escrito neste sentido, desde que este afastamento não tenha como causa acidente de trabalho e/ou doença ocupacional, legalmente reconhecidos.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TICKET REFEIÇÃO

A partir de 1º de maio de 2018 as empresas concederão a todos os empregados que trabalhem em regime de 8 (oito) horas diárias o benefício do “ticket refeição” no valor de **R\$ 15,60 (quinze reais e sessenta centavos)** por dia

de serviço ou, alternativamente, fornecerão alimentação em refeitório próprio em valor equivalente ao ora estipulado.

**Parágrafo Primeiro:** Este benefício, para todos os fins de direito, não gera reflexo de espécie alguma, nem configura salário "in natura", sob qualquer hipótese.

**Parágrafo Segundo:** Para todos os fins, as partes declaram que a presente cláusula terá vigência de doze meses.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

As empresas promoverão a contratação de deficientes físicos, incentivando o cumprimento da Lei 8.213/91.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAIS**

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento por parte do empregador, dos valores referentes aos danos causados nos equipamentos de trabalho, usados no exercício da função, bem como, aos materiais perdidos, salvo a comprovação de dolo, negligência, imprudência ou imperícia do empregado.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

No caso de dispensa sem justa causa, o aviso prévio, deverá sempre ser:

- a) de 30 dias para todos os trabalhadores com tempo de serviço inferior a 5 anos.
- b) de 45 dias aos trabalhadores que contarem com mais de 5 anos consecutivos na mesma empresa.

**Parágrafo Único:** No caso de rescisão sem justa causa, o empregado com mais de 5 (cinco) anos, será dispensado do cumprimento do aviso prévio, mediante o pagamento da respectiva indenização.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMBATE AO ASSÉDIO**

Reafirmando seus propósitos de combate ao assédio moral e assédio sexual, as partes se comprometem, de comum acordo, paritariamente e de forma negociada, a instituir cursos e palestras e a disseminar informativos, dentro do local de trabalho, que busquem a prevenção daquelas práticas.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 30 (trinta) dias a contar da data de assinatura deste instrumento, salvo comprovação de justa causa e mútuo consentimento manifestado pelo empregado.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

À empregada gestante fica assegurada a garantia no emprego desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE AO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, ao empregado convocado para prestar serviço militar a partir da efetiva convocação, até 30 (trinta) dias após a referida baixa.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DE ACIDENTADO**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado acidentado, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados do término da licença previdenciária, desde que haja afastamento superior a 15 (quinze) dias, conforme estabelece o artigo 118, da Lei nº 8.213/91.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RETENÇÃO INDEVIDA DA CTPS**

A empresa que reter por mais de 15 (quinze) dias a CTPS do trabalhador, pagará indenização equivalente a um dia de salário por dia de atraso, limitado a 30 (trinta) dias, salvo quando for o trabalhador quem der causa à mora (não atendendo à solicitação para retirada da CTPS), hipótese em que esta multa ficará expressamente excluída.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

É obrigatória a anotação na carteira de trabalho e previdência social da efetiva função exercida pelo trabalhador, das alterações salariais, do gozo de férias, do recolhimento da contribuição sindical e de outras informações que se fizerem necessária.

**Parágrafo Único** - A empresa poderá fazer estas atualizações mediante a entrega de formulário eletrônico autorizado pelo empregador ou seu representante legal, de acordo com o determinado na Portaria MTE 41/2007.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica acordado entre as partes o seguinte:

a) Jornada de Trabalho de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de repouso, sendo concedida 01 (uma) hora de folga para refeição e descanso ou pagamento desta como hora extraordinária.

b) Jornada de Trabalho de 12 X 36, sendo que nos locais onde existam leitos para internamentos e os que funcionem ininterruptamente, serão concedidas 2 (duas) folgas mensais, podendo estas ser pagas como horas extras às que excederem às 36 (trinta e seis) horas semanais.



b.1) Instituído-se a Jornada de 12 X 36 horas, as horas trabalhadas além da 36ª semanal serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), ficando certo que o excesso diário, além da 6ª hora não será considerado como hora extra, em face da compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte.

c) Na jornada de 6 (seis) horas diárias, em 6 (seis) dias da semana (36 horas semanais), fica autorizada a concessão de folga alternada no sábado ou no domingo. Desse modo, quando a folga ocorrer no 8º (oitavo) dia não implicará em infração ao artigo 67, da CLT, eis que este sistema de folga visa proporcionar ao empregado o descanso em finais de semana.

**Parágrafo Único:** Nestes locais, onde haja turno ininterrupto, os setores que não funcionarem ininterruptamente, obedecerão a jornada máxima de 44 horas semanais, podendo ser efetuada dentro da escala de 12 X 36, com pagamento das horas extraordinárias que excederem às 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que estas não sejam compensadas em outro dia.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA EM FERIADO

Aos empregados que trabalharem no regime de 12 X 36 e que, cumprirem este horário em **feriados**, ficará garantida a remuneração de 100% (cem por cento), sobre a hora normal, desde que não seja concedida folga compensatória.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DO SÁBADO

O acréscimo de horas por jornada diária, com vistas a excluir o trabalho aos sábados, não será considerado como "hora extra", desde que limitada a carga horária semanal em 44 horas, dispensando o empregador da necessidade de celebração de acordos individuais, não se constituindo também causa para anulação de eventual e concomitante Banco de Horas.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FOLGAS

As folgas do excesso de jornada não poderão coincidir com os feriados.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE DA COMPENSAÇÃO

Fica ajustado entre as partes convenientes que o trabalho extraordinário prestado pelo empregado, com o pagamento das horas como extras, com os adicionais convencionados, não invalida os acordos e compensação de horas adotados pelas empresas.

**Parágrafo único:** A ausência de registro das horas extras, de pagamento ou de inclusão no banco de horas, invalida o acordo de compensação ora mencionado.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados sujeitos à essa CCT e que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente. Neste sistema, as horas extraordinárias, não compensadas, serão remuneradas com o acréscimo do adicional previsto nessa norma coletiva.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caso a EMPRESA decida pela implementação do Banco de Horas, as regras de compensação, pagamento das horas extras e dedução de horas negativas serão regidos pelas condições previstas nos parágrafos abaixo, ficando certo que eventual concomitância de regimes não invalidará quaisquer dos regimes de compensação:

**PARÁGRAFO SEGUNDO (Do débito e crédito)** - A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor, durante cada mês, será registrada no sistema de ponto, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com os acréscimos previstos no "caput" desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado subordinado a horário de trabalho gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto no final do ciclo de apuração ou eventual rescisão de contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Da apuração, quitação e compensação do "saldo do banco horas"- Fica ajustado que o saldo de horas apurado em cada período de apuração, após o abatimento do saldo negativo existente no banco de horas, acrescido do negativo eventualmente verificado no próprio mês, será transferido para o banco de horas. A quitação do saldo existente não poderá exceder o período máximo de doze (12) meses, observado como data limite o mês que antecede a data base da categoria. Verificada a existência de saldo positivo, ao final do período de apuração, o mesmo deverá ser quitado integralmente, com o adicional previsto no "caput" desta cláusula. A empresa, a seu exclusivo critério, poderá realizar quitações mensais do saldo do banco de horas, assim como a quitação das horas extraordinárias realizadas, antes do prazo definido nesse parágrafo.

**PARÁGRAFO QUARTO** - No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela EMPRESA, na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.

**PARÁGRAFO QUINTO** – A instituição deste regime permite a liberação antecipada do horário normal de trabalho para reposição posterior, na mesma quantidade de horas.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Para adoção do regime de Banco de Horas as empresas deverão ser associadas ao SINDICATO PATRONAL e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SINDESC, aqui compreendidas a quitação do Auxílio Funeral e Contribuição Assistencial. A qualidade de associada regular deverá ser comprovada no ato de protocolo da minuta, mediante chancela do SINAMGE.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Para fazer uso do Banco de Horas, a empresa deverá protocolar junto ao SINDESC Ofício comunicando a data de vigência de referido Banco.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÕES-PONTO**

Os cartões-ponto deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas, ficando vedada a retirada dos mesmos, para impedir o registro da hora em que se encerra o trabalho diário, bem como ser efetuado o registro por terceira pessoa.

**Parágrafo Primeiro:** Fica facultado às empresas dispensar o registro do intervalo para refeição, desde que o mesmo esteja pré-assinalado no cartão ponto.

**Parágrafo Segundo:** Havendo anotação eletrônica de jornada, efetuada através de crachá individual, biometria ou usuário e senha, as empresas ficam dispensadas de colher a assinatura mensal nos respectivos cartões-ponto, desde que não haja oposição escrita do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Conforme a Portaria 373/2011, do MTE, fica estabelecido que o SINDESC fará acordo por empresa para regulamentar o uso de sistema alternativo de cartão ponto, ponto mobile (APP).

**Parágrafo Quarto:** Os ocupantes de cargos de gestão (Diretores, gerentes, Coordenadores e Supervisores), ficam dispensados da anotação do ponto.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FECHAMENTO DO CARTÃO-PONTO**

As empresas ficam autorizadas a efetuar o fechamento dos cartões-ponto, entre os dias 10 até 20 do mês subsequente, para efeito de apuração da jornada normal e extraordinária, respeitado sempre o período de 30 dias para realização dessa apuração, respeitando-se o previsto no § único, do art. 459, da CLT.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Somente serão aceitos atestados médicos, psicológicos e odontológicos fornecidos por médicos dos convênios oferecidos pela empresa empregadora.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese do funcionário não ser conveniado, também serão aceitos os atestados fornecidos pela Previdência Social.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados deverão efetuar a entrega dos respectivos atestados médicos para justificação da ausência no trabalho, seja por meio físico ou eletrônico, em até 48 horas da data de emissão do atestado e o original, haja vista os novos prazos para comunicação de ausência, fixados pelo E-Social.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao trabalho, quando da prestação de provas, exames escolares, profissionalizantes e vestibulares, desde que seja comunicado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, exceto nos casos em que o exame seja marcado com prazo inferior.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PLANTÃO À DISTÂNCIA**

Quando houver solicitação expressa do empregador, para prestar serviço em regime de "stand by", ficará assegurado ao trabalhador a gratificação correspondente à 1/3 (um-terço) de remuneração contratual, cujo benefício não exclui o pagamento das horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas, quando convocado.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

O início do gozo das férias sempre começará após os sábados, domingos e feriados ou dia de compensação do repouso semanal remunerado.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento das férias será efetuado 02 (dois) dias antes do início da mesma.

**Parágrafo Segundo:** Na cessação do contrato de trabalho o empregado com mais de 06 (seis) meses de serviço terá direito às férias proporcionais.

**Parágrafo Terceiro:** Sempre que as férias forem concedidas após o período de fruição, a empresa deverá pagar lá em dobro, conforme estabelece o artigo 137, da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Desde que haja concordância do empregado e do empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO**

A empresa concederá a empregada que solicitar expressamente, licença destinada à amamentação, de uma hora por dia (considerando-se a jornada de oito horas), até 06 (seis) meses após o nascimento do lactente. Estes dois intervalos poderão ser cumulados em um único intervalo de uma hora diária, desde que seja do interesse das partes.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE**

A empresa concederá aos seus empregados do sexo masculino o abono de 5 (cinco) dias consecutivos, em função de nascimento ou adoção de filho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA GALA/LICENÇA LUTO**

A empresa concederá 03 (três) dias consecutivos de licença ao empregado que contrair matrimônio e 03 (três) dias consecutivos de licença ao empregado quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, avós ou pessoa que viva sob sua dependência.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

É obrigatório o fornecimento de uniformes para todos os empregados, nos padrões estabelecidos em cada empresa. Aqueles estabelecimentos que exigirem o uso de blusa de frio, sapato de determinada padronagem deverão fornecê-los gratuitamente, ficando o empregado, em todas as hipóteses, obrigado a restituí-los à empresa, quando assim solicitado.

**Parágrafo Único:** Conforme estabelece a legislação vigente, não é considerado tempo à disposição da empresa o período despendido para troca de uniforme, quando a empresa não exige que a troca seja realizada nas suas dependências, conseqüentemente, não será computado como jornada de trabalho este período de troca do uniforme.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais, serão obrigatórios, nos termos da NR 07, da Portaria 3214/78. A recusa do empregado em atender a convocação para a realização dos exames configura JUSTA CAUSA.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATIVIDADES SINDICAIS**

Fica assegurado ao Sindicato Suscitante, o direito de utilização de "quadro de aviso" das empresas da categoria Suscitada, para a fixação de informações e assuntos exclusivamente sindicais de esclarecimento dos empregados integrante de sua categoria profissional, desde que haja prévia solicitação à chefia da empresa.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Para representação da entidade obreira e participação em encontros, palestras, reuniões, assembléias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela entidade profissional, os empregados que comprovarem a condição de dirigente sindical, no limite máximo de 5 (cinco) dias por ano.

**Parágrafo Único:** Para a referida licença, deverá o sindicato profissional, formalizar solicitação ao empregador com 15 (quinze) dias de antecedência mínima.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento das mensalidades sindicais, na forma do artigo 545, da CLT, devendo recolhê-las até o décimo dia útil de cada mês no Sindicato ou diretamente no Banco autorizado, em guias especiais e/ou recibos, a serem fornecidos pelas entidades obreiras.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas recolherão os valores descontados de todos os empregados abrangidos pela presente convenção até o décimo dia útil do mês.

**Parágrafo Segundo:** Ao pagamento efetuado com atraso será acrescida multa de 10% (dez por cento) sobre o valor exigido, ao mês.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, as empresas procederão aos descontos nos salários de seus empregados, mensalmente dos valores por eles fixados, respeitados os termos ajustados com o Ministério Público do Trabalho da 9ª Região, através dos Termos de Ajuste de Conduta – TAC, firmados nos dias 21/11/2003 e 07/04/2008, bem como a Ordem de Serviço nº. 1, de 24 de março de 2009.

**Parágrafo primeiro** – Segundo deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do SINDESC, se procederá ao desconto mensalmente no importe de 1% sobre o salário base.

**Parágrafo segundo** – Cumprido o estabelecido pela AGE do SINDESC, o pagamento dar-se-á até o 5º (quinto) dia de cada mês, e preferencialmente por meio de Boleto Bancário, emitido diretamente no site do SINDESC: [www.sindescsaude.com.br](http://www.sindescsaude.com.br), área empresas / web pagamentos/ empresa, ou mediante depósito na conta do SINDESC Banco Itaú, agência 8116, conta corrente 071799, CNPJ SINDESC 76.684.067/000154, ou ainda diretamente na sede do SINDESC com a apresentação da Lista de Empregados, mediante a emissão de recibo.

**Parágrafo terceiro** - A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressada na assembleia geral realizada do dia 22/10/2018.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Fica estabelecido e garantido o direito de oposição ao trabalhador, podendo os mesmos manifestar a sua oposição diretamente na sede do Sindicato obreiro ou via carta registrada dentro do prazo de dez (10) dias a contar da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, tendo início em 10/07/2019 e término em 19/07/2019, nos termos do ofício encaminhado ao SINAMGE. Depois desta oposição, o empregado deverá entregar cópia do comprovante ao setor recursos humanos da empresa onde trabalha. Quando solicitado, o SINDESC comunicará aos empregadores a listagem dos trabalhadores que apresentarem oposição à referida contribuição.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Sempre que solicitado, o SINDESC fornecerá à empresa cópia do Edital de Convocação e da respectiva Ata de deliberação, onde tenha sido decidido o recolhimento da Contribuição Sindical eventualmente cobrada, de modo a dar transparência e assegurar a legalidade destes descontos.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A Assembleia Geral fixou a Contribuição Patronal, relativa à negociação Coletiva de Trabalho, objeto desta Assembleia, a ser recolhida ao SINAMGE por todas as empresas de Medicina de Grupo, cujos empregados integrem ou possam vir a integrar a Categoria Profissional do Sindicato Suscitante das referidas negociações, esclarecendo ser irrelevante, para a obrigação de pagar a citada Contribuição, ter ou não a Empresa, nesta data, empregados pertencentes à mencionada Categoria Profissional. A aludida Contribuição Assistencial será cobrada, através de boleto de cobrança bancária direta, enviado pelo correio, cujo valor fixo é de R\$ 76,58 (setenta e seis reais e 12 cinquenta e oito centavos) por empresa, acrescido R\$ 12,03 (doze reais e três centavos) por cada 1000 beneficiários (para empresas com até 250.000 beneficiários cobertos), e R\$ 6,02 (seis reais e dois centavos) por 1000 beneficiários para empresas que exceder a 250.000 beneficiários, cujo montante deverá ser recolhido dentro do vencimento, aos cofres do SINAMGE.

**Parágrafo Único:** O não pagamento, no respectivo vencimento, atrás aludido, da Contribuição Assistencial ora fixada, incidirá multa moratória de 10% (dez por cento), sobre o principal de débito acrescido dos juros legais, contados dia a dia, calculados sobre o principal.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA CONVENCIONAL**

Fica instituída a multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo em favor do empregado, pelo descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LEI 13.467**

Fica definido que as normas constantes na Lei 13.467, de 13/07/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, se aplicam a todos os funcionários das empresas de Medicina de Grupo, mesmo que sua data de admissão seja anterior à publicação da referida Lei.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

Fica eleito o foro da sede do Sindicato obreiro respectivo, para dirimir eventuais dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**NATANAEL MARCHINI  
TESOUREIRO  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTAB.DE SERVICOS DE S.CTBA**

**OLAVO PEREIRA DE ALMEIDA  
DIRETOR  
SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA E LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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