

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000224/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/04/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020292/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47997.250685/2025-98  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/04/2025

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

SINDICATO DAS CLINICAS RADIOLOGICAS, ULTRASSONOGRAFIA, RESSO, CNPJ n. 02.177.940/0001-86, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO VILELA LAUAR;

E

SINDICATO DOS TRAB EM EST DE SERVDE SAUDE DE ITUB E REG, CNPJ n. 00.607.392/0001-51, neste ato representado(a) por seu Membro da Junta Governativa, Sr(a). EDSON LIMA BORGES;

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 abril de 2025 a 30 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Atendentes, Técnicos e Auxiliares Administrativos e Serviços Gerais que trabalhem em Clínicas Radiológicas, Ultrassonografia, Ressonância Magnética, Medicina Nuclear Radioterapia e Diagnósticos por Imagem, mesmo que essas se encontrem instaladas, de forma autônoma, dentro de estabelecimentos Hospitalares, com abrangência territorial em Água Limpa/GO, Aloândia/GO, Bom Jesus de Goiás/GO, Buriti Alegre/GO, Cachoeira Dourada/GO, Caldas Novas/GO, Corumbaíba/GO, Goiatuba/GO, Gouvelândia/GO, Inaciolândia/GO, Itumbiara/GO, Joviânia/GO, Marzagão/GO, Morrinhos/GO, Panamá/GO, Rio Quente/GO e Vicentinópolis/GO.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de 1º de abril de 2025, os pisos salariais ou salários de ingresso passarão a vigorar com os seguintes valores:

Secretária /Recepcionista/Atendentes: R\$ 1.700,00

Serviços Gerais: R\$ 1.600,00

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE:**

Fica assegurado a todos os empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho um

reajuste equivalente ao INPC correspondente a 5,20% (**cinco inteiros e vintecentésimos por cento**), que incidirão sobre os salários vigentes de Março de 2025, a vigorar a partir de 01 de Abril de 2025.

**Parágrafo Primeiro:** Os pisos da tabela acima se referem à carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais referentes ao período de 01/04/2024 a 01/04/2025.

**Parágrafo Segundo:** Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período revisando, ainda que não comunicadas ao suscitante, principalmente, conforme a Instrução Normativa nº 1 do Colendo TST.

**Parágrafo Terceiro:** Fica permitida as empresas que praticarem salários superiores ao piso definido no caput, definir como contraprestação ao trabalho, transitoriamente durante a vigência do contrato de experiência, o valor do piso salarial.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados que forem admitidos após a data-base, o percentual de reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados.

**Parágrafo Quinto:** Ficam expressamente excluídos da aplicação desta cláusula os empregados enquadrados no parágrafo único do artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Sexto:** As diferenças salariais oriundas do presente instrumento serão pagas até a folha da competência maio/2025.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÕES POR LIBERALIDADE

As gratificações por liberalidade, poderão ser ajustadas, com ou sem a intervenção do Sindicato Profissional, os termos, cláusulas e condições de concessão, bem como os critérios de perda de gratificações não especificadas, concedidas por liberalidade do empregador, que independentemente do nome que contenham, não integrarão ao salário para todos os fins e efeitos, com exceção daquelas previstas em lei.

### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

#### CLÁUSULA SEXTA - TEMPO DE SERVIÇO

O Empregador pagará aos seus empregados, mensalmente, adicionais de tempo de serviço de 3% (três inteiros por cento) do salário base, para cada 03 (três) anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

**Parágrafo Primeiro** - Ao empregado que tenha ou venha completar 5 (cinco) anos de serviços, o empregador pagará mensalmente, adicional de quinquênio igual a 5% (cinco inteiros por cento) do salário base para cada 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

**Parágrafo Segundo** - Os pagamentos de triênio e quinquênio serão pagos separadamente e não terão efeitos cumulativos.

### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

#### CLÁUSULA SÉTIMA - INSALUBRIDADE

Todos os empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho farão jus ao adicional de insalubridade, independente de laudo técnico, no percentual de **20%** (vinte inteiros por cento), calculado sobre o piso de serviços gerais.

**Parágrafo Único** – O adicional devido, em grau médio, está englobado no caput, e o adicional em grau máximo, quando constatado por laudo técnico será devido no percentual de 40% (quarenta inteiros por cento), calculado sobre a base do piso correspondente de serviços gerais.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA OITAVA - PREMIO DE INCENTIVO

A todos os empregados representados pelo SINTESSI, que no mês da competência **não tenham nenhuma falta no serviço**, exceto as devidamente justificadas na lei e atestados médicos e odontológicos, e as abonadas pela empresa, tem direito ao recebimento do Prêmio Incentivo Mensal no valor correspondente a 2 (dois) dias do seu salário base, exceto nos meses de **Abril, Junho, Setembro e Dezembro** da vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho. Quando o valor deste abono corresponderá a **01 (um) dia** do seu salário base.

**Parágrafo Primeiro** – O empregador repassará ao Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Itumbiara e Região– SINTESSI, nos meses de abril, junho, setembro e dezembro da vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho. O valor correspondente a 01 (um) dia de salário de cada trabalhador pegando somente como referência nesses meses citados que eles não terão o direito de receber.

**Parágrafo Segundo** - A empresa fica obrigatoriamente encarregada de solicitar guias (boletos bancários) via e-mail ao SINTESSI nos seguintes endereços eletrônicos: [sintessi.saude@hotmail.com](mailto:sintessi.saude@hotmail.com) ou pelo o telefone ou WhatsApp (64) 99208-6249.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA NONA - AUXILIO CRECHE

A empresa reembolsará as suas empregadas, o valor mensal de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), para cada filho(a) de até 06 (seis) anos de idade, destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola, de livre escolha da empregada, bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas.

**Parágrafo Primeiro:** Será pago a empregada, por filho menor sob sua guarda, na faixa etária compreendida entre 06 (seis) meses até o final do ano letivo em que a criança complete 07 (sete) anos, desde que feita a inscrição do dependente e comprovada sua matrícula até o 2º ano do ensino fundamental.

**Parágrafo Segundo:** As condições das vantagens contidas nesta cláusula atendem ao disposto nos artigos 2º, 3º e 4º da Lei 14.457/2022, para todas as empregadas que possuam filhos com até 6 (seis) anos de idade, ficando desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos das empregadas no período da amamentação, conforme previsto em lei.

**Parágrafo Terceiro:** A referido reembolso será devido para as empregadas que receberem o salário mensal inferior ao teto do INSS vigente, que corresponde a R\$7.087,22 (sete mil reais e oitenta e sete reais e vinte e dois centavos).

**Parágrafo Quarto:** A utilização desse benefício para o pagamento de babás, limita-se ao valor cobrado pela profissional, mediante recibo próprio, cuja finalidade é específica para o pagamento da babá, sob pena de dispensa por justa causa por desvio de finalidade.

**Parágrafo Quinto:** O setor de Administração de Benefícios poderá realizar auditorias periódicas.

**Parágrafo Sexto:** 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 do empregado.

**Parágrafo Sétimo:** A concessão do auxílio creche/escolar ficará condicionado a declaração do solicitante de que a mãe não recebe benefício semelhante.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - RESCISÃO**

Nas despedidas por justa causa, sob pena de sua nulidade e transformação em despedida injusta, a empresa deverá fornecer carta ao empregado informando as infrações cometidas.

**Parágrafo Primeiro :** Acerto de rescisão contratual com os empregados demissionários ou demitidos sem justa causa até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do aviso, quando trabalhado ou findo antecipadamente, e 10 (dez) dias após, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, na forma prevista no artigo 477, caput e §§ 6º e 8º, da CLT, ficando isenta de qualquer penalidade prevista no artigo o empregador que comprovar robustamente que o atraso foi ocasionado pelo empregado. A empresa deverá colocar no verso do aviso o dia, mês e hora para acerto de rescisão, bem como o local em que será feita a quitação da rescisão.

**Parágrafo Segundo:** Na ocorrência de dispensa sem justa causa e nos casos em que o empregador utilize seu direito de exigir o cumprimento do aviso, tendo o empregado conseguido novo emprego no decurso do aviso, ser-lhe-á dispensado o restante do cumprimento, sem nenhum ônus para o empregador.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIREITOS GERAIS DOS TRABALHADORES**

Constituem direitos dos empregados, além dos previstos em Lei e Regulamento Interno das empresas, o seguinte:

I. Abono de falta com o consequente pagamento das horas necessárias à realização de provas aos inscritos em concursos de vestibulares, inclusive ENEM, devendo o interessado comunicar à empresa com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, mediante recibo;

II. Caso seja exigência da empresa o uso de uniforme, os empregados terá direito de receber da empresa gratuitamente 02 (dois) uniformes completos, durante a vigência do presente acordo, para uso exclusivamente em serviço, obrigando o empregado a zelar dos mesmos, que serão devolvidos no estado em que se encontrarem no ato da demissão ou dispensa;

III. No caso de dispensa por justa causa, a empresa deverá fornecer ao empregado carta especificando os motivos da despedida, sob pena dela se converter em demissão sem justa causa;

IV. Fica vedado o direito da manutenção do cumprimento do aviso, se o empregado não estiver efetivamente trabalhando (cumprimento de aviso em casa);

V. Fica a Empresa obrigada a fornecer aos plantonistas de 12x36 (doze por trinta e seis) horas, uma

refeição, gratuitamente, não incorporando tal refeição aos salários como prestação *in natura*;

VI. Por força desta convenção e nos termos do artigo 7º, inciso VI da C.F., não haverá diminuição ou redução salarial;

VII. Os estabelecimentos de saúde poderão conceder benefícios como alimentação, vale-alimentação/ refeição aos demais empregados, sendo que tal benefício não se constituirá com prestação *in natura*.

VIII. O empregado que estiver à 12 (doze) meses de se aposentar, fará jus à estabilidade provisória até a data da aposentadoria.

IX. A empresa prestará assistência jurídica ao empregado que, no exercício da função de vigilante ou vigia, praticar ato culposo que leve a ação penal.

X. Os atestados médicos fornecidos pelos conveniados aos Sindicatos laborais terão a mesma validade daqueles prescritos em lei.

XI. Assegura-se o direito à ausência remunerada de 02 (dois) dias do(a) empregado(a) que levar ao médico o filho ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas por meio de atestado médico.

XII. Assegurar-se o direito ao vale-transporte a todo e qualquer empregado que dele necessitar, podendo o mesmo ser pago em dinheiro, não constituindo como prestação *in natura*.

XIII. Conforme o artigo 487 da CLT, o aviso prévio, aplicável tanto à empresa quanto ao empregado, é de 30 dias. Nesse período, o empregado dispensado pode ter a jornada reduzida em 02 (duas) horas diárias ou faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, por 07 (sete) dias corridos, se o aviso prévio não for indenizado. Aos empregados com mais de 01 (um) ano de serviços, serão adicionados 03 (três) dias de aviso prévio, até o máximo de 60 (sessenta) dias, os quais serão pagos na forma indenizada.

XIV. Constituem direitos dos empregados pertencentes à representação profissional os previstos em Lei Federal, nos regulamentos das empresas e os aqui estabelecidos:

XV. Fica estabelecida a **terça-feira de Carnaval como feriado Municipal**.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito de pagamento das horas extraordinárias não compensadas, estas serão remuneradas com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento), em relação a hora normal.

**Parágrafo Segundo:** Caso a empresa decida pela implementação do Sistema de Compensação de Horas, as regras de compensação, pagamento das horas extras e dedução de horas negativas serão regidos pelas condições previstas nos incisos abaixo:

- **Do débito e crédito:** a quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor, durante cada mês, serão registradas 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 controle de jornada 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;

- **Da apuração, quitação e compensação do “saldo do banco de horas”:** fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 (dezesesseis) do mês anterior e o dia 15 (quinze) do mês subsequente será chamado de período de apuração, ficando ajustado que o saldo de horas apurado, após o abatimento de possível saldo negativo existente, será transferido para o banco de horas, sendo que a quitação do saldo existente não poderá exceder o período máximo de 12 (doze) meses, observado como limite o mês que antecede a data-base da categoria, devendo o saldo existente ser quitado integralmente, com o adicional previsto no “*parágrafo primeiro*” desta cláusula. Fica também estabelecido que 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 Inciso;
- **Do prazo de compensação – saldo negativo:** após as deduções mencionadas no inciso anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração, poderá ser descontado, observando o mês que antecede a data-base ou, a critério da empresa, devendo o saldo negativo, se houver, ser descontado de forma simples, ou seja, o valor da hora normal.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão adotar registros de jornada, realizados pelos próprios empregados, por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive *login* e *logout*), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que as empresas que adotarem tal controle estão dispensadas da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada eletrônico.

**Parágrafo Quarto:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extraordinárias não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**Parágrafo Quinto:** A compensação de horário semanal para os empregados que cumprem jornada de 44 (quarenta e quatro) horas e não laboram aos sábados, deve ser ajustado em acordo individual de compensação de horas, sendo desnecessária a instituição de banco de horas, desde que haja conveniência para ambas as partes.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTERVALO

As empresas desde que possuam o TERMO DE ENQUADRAMENTO previsto neste instrumento, em qualquer situação de controle/registro de ponto, poderão dispensar a assinalação diária do horário destinado a refeição e descanso, presumindo-se o cumprimento integral do intervalo, devendo o intervalo ser previamente indicado/pré assinalado no controle de ponto, conforme prevê o parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e portaria nº 3636/91 do MTE.

**Parágrafo Único:** Fica também estabelecido que o(a) colaborador(a) poderá ter acesso às informações a qualquer momento, para consulta ou acompanhamento, através da requisição de impressão do documento.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA 12X36 E ADICIONAL NOTURNO

Fica estabelecida a permanência da jornada de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) horas, mediante fornecimento para os plantonistas noturnos e diurnos de 01(uma) hora de intervalo para repouso e alimentação.

**Parágrafo Primeiro:** Na semana que os plantões 12x36 horas ultrapassarem 44 (quarenta e quatro) horas

semanais, será compensado com a redução na semana seguinte.

**Parágrafo Segundo:** Farão jus ao adicional noturno de 20% (vinte por cento), calculados sobre a maior remuneração, os trabalhadores dos plantões noturnos de 12x36 (doze por trinta e seis) horas e, para os demais plantões, sobre as horas noturnas efetivamente trabalhadas.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

A partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), desde que haja concordância do(a) empregado(a), as férias poderão ser fracionadas em até 03 (três) períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não sejam inferiores a 05 (cinco) dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT).

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRAVIDAS E LACTANTES**

Nos termos do art. 394-A da CLT, a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, cujo afastamento ocorrerá sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade.

**Parágrafo Primeiro:** Em cumprimento ao disposto no art. 394-A da CLT, as gestantes e lactantes poderão ser transferidas de suas funções para outra que seja exercida em condições não insalubres. Tal alteração de função não implica em desvio de função, nem tampouco poderá ser recusada pela empregada gestante ou lactante.

**Parágrafo Segundo:** O período da lactação ocorrerá a partir dia do nascimento até a criança completar 06 (seis) meses de idade.

**Parágrafo Terceiro:** O laudo técnico emitido nos termos do § 1º do art. 58 da Lei 8213/91 é documento hábil para definição das condições de insalubridade. O LTCAT (Laudo Técnico de Condições do Ambiente de Trabalho) e/ou LTI (Laudo Técnico de Insalubridade) será elaborado com o objetivo de documentar os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho e avaliar se eles podem gerar insalubridade para os trabalhadores eventualmente expostos.

**Parágrafo Quarto:** Fica a empregada grávida obrigada a comunicar por escrito ao(a) empregador(a) sobre a gestação, no prazo improrrogável de 05 (cinco) dias, contados a partir do conhecimento de seu estado gravídico, oportunizando ao(a) empregador(a) remanejá-la para ambiente salubre, sem prejuízo do salário e benefícios já garantidos nesta convenção ou pela lei.

**Parágrafo Quinto:** Será considerada falta grave a omissão ou inércia dolosa da empregada grávida que, no prazo convencional, deixar de comunicar ao estabelecimento de saúde sobre a gestação. Essa omissão ou inércia, isentará o empregador de toda e qualquer responsabilidade quanto a eventual dano dela decorrente.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LIBERDADE SINDICAL**

A empresa deverá permitir a esta entidade sindical a realização de campanhas de sindicalização em dia e

local previamente comunicado ao empregador, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, sendo vedada a recusa do empregador. Conforme Precedente Normativo nº 91 do TST, “*assegura-se o acesso de dirigentes sindicais nas empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva*”.

**Parágrafo Único:** As empresas cederão locais em seus quadros de avisos a este sindicato, para afixação de cartazes e avisos, no que diz respeito aos interesses da categoria e/ou do sindicato, desde que não firam o Regulamento da Empresa e após vistoria destes, com a sua consequente aprovação.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Conforme deliberação da Assembléia Geral da entidade representante da classe patronal, deverão as Empresas representadas pelo SINDIMAGEM-GO, a Contribuição Assistencial Patronal, aos cofres do Sindicato Patronal, para atendimento de despesas com sua manutenção, no percentual de 20 % (vinte por cento) do valor bruto de sua folha de pagamento, na seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento da 1ª parcela, no percentual de 10% (dez por cento) do valor bruto da folha de pagamento do mês de julho de 2025, já considerando o reajuste salarial negociado, devesa ocorrer até 10 (dez) de agosto de 2025.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento da 2ª parcela, no percentual de 10% (dez por cento) do valor bruto da folha de pagamento do mês de outubro de 2025, já considerando o reajuste salarial negociado, devesa ocorrer até 10 (dez) de novembro de 2025.

**Parágrafo Terceiro** - Para cumprimento das condições impostas nesta cláusula, as empresas que não possuem empregados, ou possuam apenas 1 (um) empregado, ficará sujeita ao recolhimento do valor mínimo equivalente ao menor salário da categoria profissional, vigente nos respectivos meses em que devesa ocorrer o recolhimento.

**Parágrafo Quarto** - A referida taxa devesa ser recolhida em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal, devendo ser retirada na sede do Sindicato e, a falta desses recolhimentos, no prazo estabelecido, implicara na incidência de multa no percentual de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, com adicional de 2% (dois por cento) por cada mês subsequente ao inadimplemento, além dos juros de mora no percentual de 1% ao mês, independentes despesas judiciais decorrentes de cobrança judicial necessária, cujos valores revertidos ao Sindicato Patronal.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPOSIÇÕES FINAIS

As partes se comprometem a orientar os(as) empregados(as) e empregadores(as) ao fiel cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

O descumprimento de qualquer cláusula convencionada, implicará em multa de 5% (cinco por cento), calculada sobre a maior remuneração do(a) empregado(a) à época da violação em favor do sindicato obreiro.

Os casos omitidos, por esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão resolvidos pela Consolidação das Leis

do Trabalho, Constituição Federal e demais Leis.

O descumprimento de cláusulas, importa no pagamento de multa de 5% (cinco inteiros por cento) a favor do Sindicato Obreiro, quando o descumprimento for em relação ao direito do trabalhador, e a favor do Sindicato Patronal, quando o direito for exclusivo da empresa filiada.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, iniciando-se em **1º de Abril de 2025 e término no dia 31 de Março de 2027**, sendo que, será discutido novo reajuste salarial, para viger entre 01/04/2026 até o dia 31/03/2027.

}

**MARCELO VILELA LAUAR**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS CLINICAS RADIOLOGICAS, ULTRASSONOGRRAFIA, RESSO

**EDSON LIMA BORGES**  
MEMBRO DA JUNTA GOVERNATIVA  
SINDICATO DOS TRAB EM EST DE SERVDE SAUDE DE ITUB E REG

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA - SINTESSI**

[Anexo \(PDF\)](#)

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