

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000216/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/04/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR014203/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47997.249138/2025-60  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/04/2025

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

SINDICATO TRAB SERV SAUDE REDE PRIVADA DO MUNICIPIO DE GOIANIA E CIDADES CIRCUNVIZINHAS, CNPJ n. 26.619.254/0001-86, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). CLEMERSON DA COSTA PIMENTA;

E

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

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 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Atendentes, Técnicos e Auxiliares Administrativos, Técnicos de Laboratório e Serviços Gerais nos Estabelecimentos de Saúde e Odontológicos**, com abrangência territorial em **Aparecida de Goiânia/GO, Goiânia/GO e Senador Canedo/GO**.

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

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

**Recepcionistas ..... R\$ 1.761,60**

**Serviços Gerais ..... R\$ 1.655,00**

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE DO ANO 2025**

Fica assegurado a todos os empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho um reajuste equivalente a **4,77% (quatro inteiros e setenta e sete centésimos por cento)**, que incidirão sobre os salários vigentes de janeiro de 2024, a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2025.

**Parágrafo 1st:** Os pisos da tabela acima se referem à carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo 2nd:** Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais referentes ao período de 01/01/2024 a 31/12/2024. 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 3rd:** 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 4th:** Ficam expressamente excluídos da aplicação desta cláusula os empregados enquadrados no parágrafo único do artigo 444 da CLT.

**Parágrafo 5th:** As diferenças salariais oriundas do presente instrumento serão pagas até a folha da competência abril/2025.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
OUTRAS GRATIFICAÇÕES****CLÁUSULA QUINTA - DAS GRATIFICAÇÕES POR LIBERALIDADE**

Somente os estabelecimentos de saúde, **filiados ao Sindicato Patronal**, poderão ajustar, 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 - DO TEMPO DE SERVIÇO**

ao(a) empregado(a) que completar 03 (três) anos de trabalho na mesma empresa, a título de triênio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica assegurado o pagamento mensal de 5% (cinco inteiros por cento), calculados sobre o salário-base, ao(a) empregado(a) que completar 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, a título de quinquênio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os pagamentos de triênio e quinquênio serão pagos separadamente e terão efeitos cumulativos até o limite de 15% (quinze inteiros por cento) de adicional ao salário-base.

Tempo	Benefício
3 anos	1 triênio
5 anos	1 quinquênio
10 anos	2 quinquênios
15 anos	5 triênios ou 3 quinquênios
Acima de 15 anos	5 triênios ou 3 quinquênios

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE****CLÁUSULA SÉTIMA - DA INSALUBRIDADE**

Os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho farão jus ao recebimento de Adicional de Insalubridade, conforme constatação em laudo técnico, calculado sobre o piso salarial de Serviços Gerais **R\$ 1.655,00**.

**Parágrafo**

Os empregados que recebiam adicional de insalubridade com fulcro na Convenção Coletiva de Trabalho, e que por força do laudo técnico, não mais fizer jus ao referido adicional, terão garantidos a percepção dos referidos valores na forma seguinte:

a) Todos os empregados abrangidos pela presente CCT, cujo ambiente laboral for reconhecido "não insalubre" pelo laudo técnico, farão jus a um *prêmio de estabilidade financeira*, com percentual de 20% (vinte por cento), idêntico ao atribuído pela CCT, calculado sobre **R\$ 1.655,00** importando no **valor nominal de R\$ 331,00 (trezentos e trinta e um reais)**

b) Na hipótese de redução do adicional de 20% para 10%, os empregados farão jus a um *prêmio de estabilidade financeira*, com percentual de 10% (dez por cento), idêntico ao atribuído pelo CCT, calculado sobre **R\$ 1655,00** importando no **valor nominal de R\$ 165,50 (cento e sessenta e cinco reais e cinquenta centavos)**.

c) O valor atribuído nas alíneas anteriores deixará de ser pago no caso de transferência do empregado para desempenhar seu labor em ambiente reconhecido "insalubre" pelo laudo técnico, passando a perceber o valor correspondente ao adicional de insalubridade definido no laudo técnico.

d) O empregado, que por força do constante na alínea anterior, deixar de receber o *prêmio de estabilidade financeira*, caso retorne ao labor em ambiente reconhecido "não insalubre" por laudo técnico, voltará a fazer jus ao adicional.

**Parágrafo Segundo** – O *prêmio de estabilidade financeira* tem caráter transitório e não integrará o salário do empregado, sendo-lhe devido enquanto perdurar o contrato de trabalho, independentemente de novas e futuras negociações coletiva, salvo se expressamente revogada ou alterada por norma coletiva de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Perderá o direito ao mencionado prêmio o empregado que mudar de cargo, em razão de sua nova condição contratual, caso não haja redução salarial.

**Parágrafo Quarto** – O direito ao *prêmio de estabilidade financeira* não se aplica aos empregados admitidos após o registro desta CCT, se limitando exclusivamente aos empregados admitidos anteriores ao registro desta.

**Parágrafo Quinto** – O valor nominal atribuído ao *prêmio de estabilidade financeira* será corrigido sempre que a base de incidência estabelecida no caput for alterada.

**OUTROS ADICIONAIS****CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Aos(as) empregados(as) que exerçam exclusivamente a função de caixa e fiquem responsáveis pelos numerários recebidos, deverá ter a função anotada em sua CTPS e receberá, a título de indenização por quebra de caixa, a gratificação de 10% (dez por cento) do salário base, valor este que será devido apenas enquanto ocupante da função, ou seja, deixando de exercer a função de caixa o(a) empregado(a) perderá o direito a esta indenização.

Parágrafo 1st: O(a) empregado(a) que exercer o cargo ou função de caixa, percebendo a gratificação constante desta cláusula, será responsável por eventuais diferenças de valores que poderão ocorrer quando do fechamento do movimento de caixa, devendo ressarcir à empresa, os valores correspondentes à falta verificada.

Parágrafo 2nd: Para os efeitos do parágrafo segundo desta cláusula, a conferência do fechamento de caixa pela empresa deverá ser realizada na presença do(a) empregado(a), não sendo admitido o desconto sem a sua participação e anuência.

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO****CLÁUSULA NONA - DO VALE REFEIÇÃO**

A partir de 01/03/2025 a Empresa fornecerá vales-refeições, no 1º dia útil de cada mês, no valor mínimo de **R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais**, em conformidade com o Programa de Alimentação ao Trabalhador (Lei 6.321/76), usualmente aceito na região, a todos os trabalhadores da categoria

profissional.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO CRECHE

A empresa reembolsará as suas empregadas, o valor mensal de R\$ 160,00 (cento e sessenta 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 1st: 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 2nd: 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 3rd: 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 4th: 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 5th: O setor de Administração de Benefícios poderá realizar auditorias periódicas.

Parágrafo 6th: 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 7th: A concessão do auxílio creche/escolar ficará condicionado a declaração do solicitante de que a mãe não recebe benefício semelhante.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/05/2025**, o valor **total de R\$22,00 (vinte e dois)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que rege a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 100,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 300,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X	R\$ 140,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA

			VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 600,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 340,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		FIÇARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SÓCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO

		ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de empregados(as) estáveis ou com mais de 12(doze) meses de contrato de trabalho, poderão ser homologadas no Sindicato dos Trabalhadores em Serviços de Saúde da Rede Privada do Município de Goiânia e Cidades Circunvizinhas.

Parágrafo 1st: As rescisões serão agendadas por meio eletrônico, com hora marcada, através do endereço: [www.sts.org.br/empresa/sign\\_in](http://www.sts.org.br/empresa/sign_in), ou por telefone: (062) 3218-3536. Para os(as) empregados(as) que não são filiados ou não contribuíram com a Taxa Assistencial/Negocial, será devido por esse(a), o pagamento da taxa de R\$ 100,00 (cem reais) por rescisão homologada.

Parágrafo 2nd: São documentos necessários para homologação de rescisões de contrato de trabalho os previstos na Instrução Normativa da SRT MTE 3/2002, alterações da Instrução Normativa nº 04 de 08/12/2006, bem como as alterações inseridas pela Instrução Normativa SRT Nº 15 de 14/07/2010.

Parágrafo 3rd: A empresa, no ato da demissão, quando optar por homologar o acordo junto ao sindicato, deverá fornecer o aviso prévio ao(a) empregado(a) com data e horário da homologação, bem como o endereço do Sindicato e, ainda, empresa e endereço onde será realizado o exame médico demissional.

Parágrafo 4th: Nos termos do art. 507-B, da CLT “É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”, mediante o pagamento da taxa de R\$50,00 (cinquenta reais) por termo de quitação homologado.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS DIREITOS GERAIS DOS TRABALHADORES

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

1. 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;
2. Caso seja exigência da empresa o uso de uniforme, os empregados **Filiados(as) ou Contribuintes ao STS** 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;
3. No caso de dispensa por justa causa, a empresa deverá fornecer ao empregado **filiado ao STS**, carta especificando os motivos da despedida, sob pena dela se converter em demissão sem justa causa;
4. Fica vedado o direito da manutenção do cumprimento do aviso, se o empregado não estiver efetivamente trabalhando (cumprimento de aviso em casa);

5. Fica a Empresa obrigada a fornecer aos plantonistas de 12x36 (doze por trinta e seis) horas, **Filiados(as) ou Contribuintes ao STS**, uma refeição, gratuitamente, não incorporando tal refeição aos salários como prestação *in natura*;
6. Por força desta convenção e nos termos do artigo 7º, inciso VI da C.F., não haverá diminuição ou redução salarial;
7. Os estabelecimentos de saúde poderão conceder benefícios como alimentação, vale-alimentação/refeição aos demais empregados **Filiados(as) ou Contribuintes ao STS**, sendo que tal benefício não se constituirá com prestação *in natura*.
8. O empregado **Filiados(as) ou Contribuintes ao STS** que estiver à 12 (doze) meses de se aposentar, fará jus à estabilidade provisória até a data da aposentadoria.
9. A empresa prestará assistência jurídica ao empregado **Filiados(as) ou Contribuintes ao STS** que, no exercício da função de vigilante ou vigia, praticar ato culposo que leve a ação penal.
10. Os atestados médicos fornecidos pelos conveniados aos Sindicatos laborais terão a mesma validade daqueles prescritos em lei.
11. Assegura-se o direito à ausência remunerada de 02 (dois) dias do(a) empregado(a) **Filiados(as) ou Contribuintes ao STS** 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.
12. Assegurar-se o direito ao vale-transporte a todo e qualquer empregado **Filiados(as) ou Contribuintes ao STS** que dele necessitar, podendo o mesmo ser pago em dinheiro, não constituindo como prestação *in natura*.
13. 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.
14. Constituem direitos dos empregados pertencentes à representação profissional os previstos em Lei Federal, nos regulamentos das empresas e os aqui estabelecidos: Fica estabelecida a **terça-feira de Carnaval como feriado Municipal**.
15. A Segunda-feira que antecede o feriado de Carnaval poderá ser compensada no feriado do dia 20 de novembro – CONCIENCIA NEGRA

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

Parágrafo 1st: 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 2nd: 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:

1. **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;
2. **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;
3. **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 3rd: 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 4th: 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 5th: 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 QUINTA - INTEVALO INTRAJORNADA - PRÉ-ASSINALAÇÃO

As empresas **filiadas ao Sindicato Patronal**, 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 SEXTA - DA 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 1st:** Na semana que os plantões 12x36 horas ultrapassarem 44 (quarenta e quatro) horas semanais, será compensado com a redução na semana seguinte.

**Parágrafo 2nd:** 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.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS 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 1st:** 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 2nd:** O período da lactação ocorrerá a partir dia do nascimento até a criança completar 06 (seis) meses de idade.

**Parágrafo 3rd:** 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 4th:** 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 5th:** 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 OITAVA - DA 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 vitória destes, com a sua consequente aprovação.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL E MENSALIDADE SINDICAL

**A Taxa Assistencial, será descontada de todos os trabalhadores** em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Serviços de Saúde da Rede Privada do Município de Goiânia e Cidades Circunvizinhas, o qual será no valor equivalente a 6,0% (seis inteiros por cento) do seu salário base, dividido em 2 (duas) parcelas iguais de 3,0% (três inteiros por cento) nos meses de maio e agosto, a título de Contribuição Assistencial/Negocial. Para os admitidos após os meses supra, os descontos ocorrerão sucessivamente a partir do primeiro mês subsequente à admissão.

**Parágrafo Primeiro** – DO DIREITO DE OPOSIÇÃO – O empregado manifestará o direito de oposição através de Termo de Adesão à Convenção Coletiva de Trabalho (conforme modelo anexo). Outrossim, considerando que o vale refeição é uma conquista nova do Sindicato Laboral, o empregado que não aderir à CCT não fará jus ao benefício Vale Refeição.

**Parágrafo Segundo** – A mensalidade sindical, que será o custeio e manutenção da sede recreativa do Sindicato dos trabalhadores e outros benefícios, será descontada somente dos trabalhadores sindicalizados, no valor de **R\$ 30,00 (trinta reais)**. Este pagamento será feito apenas pelo titular que dará direito ao uso diário das dependências da sede recreativa, inclusive dos dependentes diretos, mediante autorização por escrito ao empregador, para que seja efetuado o desconto.

**Parágrafo Terceiro** - O recolhimento das importâncias arrecadadas, na forma prevista nesta Convenção, deverá ser pago diretamente na sede do Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, à Rua 233, nº1.509, Setor Universitário, Goiânia/Go, ou nas agências da Caixa Econômica Federal, em guias próprias que poderão ser adquiridas gratuitamente no site do sindicato ([www.sts.org.br](http://www.sts.org.br)), até dia 15(quinze) do mês subsequente ao do desconto. O

estabelecimento de serviço de saúde deverá remeter uma cópia da guia contendo nome, salário e desconto do empregado ao Sindicato até 5 dias após o pagamento.

**Parágrafo Quarto** - O procedimento previsto no caput desta cláusula deverá ser executado para todos os recolhimentos feitos a favor do sindicato dos trabalhadores.

**Parágrafo Quinto** - O recolhimento das importâncias arrecadadas na forma deste termo sofrerá acréscimo de 2% (dois por cento) de multa nos primeiros trinta dias de atraso, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente, além dos juros de 1% (um por cento) ao mês, independente de cobrança judicial.

**Parágrafo Sexto** - Em observância ao art. 545, da CLT, com fulcro no art. 8.º, IV da CF/88, os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados outras contribuições ou taxas devidas ao sindicato, desde que prévia e expressamente autorizadas. É vedado ao Empregador se negar a efetuar o desconto das contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

**Parágrafo Sétimo** – A Assembleia que instituiu as contribuições desta cláusula foi realizada no dia 11 de março de 2025.

**Parágrafo Oitavo** – Constitui-se em prática desleal a coação (física, moral ou econômica), ou a ameaça contra trabalhadores que estejam, ou desejam participar, de qualquer movimento reivindicativo, ou, ainda, a sugestão para que dele não participem. Do mesmo modo, ter-se-á essa conduta antisindical quando o empregador prometer vantagens para aqueles que renunciem aos direitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou se afastem do movimento coletivo ou sindical.

**Parágrafo Nono** – A presente cláusula terá vigência de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA TAXA ASSISTENCIAL 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, devesse 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, devesse 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 deverá ocorrer o recolhimento.

**Parágrafo Quarto** - A referida taxa devesse ser recolhida em guia própria fornecida pelo Sindicato Patronal, devendo ser retirada na sede do Sindicato e, a falta desses recolhimentos, no prazo estabelecido, implicará 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

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

**Parágrafo 1st:** 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.

**Parágrafo 2nd:** Os casos omitidos, por esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão resolvidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e demais Leis.

**Parágrafo 3rd:** O descumprimento de cláusulas cujos direitos são exclusivos dos Filiados(as) ou Contribuintes ao STS, 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.

**Parágrafo 4th:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, iniciando-se em 1º de janeiro de 2025 e término no dia 31 de dezembro de 2026, sendo que, será discutido novo reajuste salarial, para vigor entre 01/01/2026 até o dia 31/12/2026.

}

CLEMERSON DA COSTA PIMENTA  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO TRAB SERV SAUDE REDE PRIVADA DO MUNICIPIO DE GOIANIA E CIDADES CIRCUNVIZINHAS

MARCELO VILELA LAUAR  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS CLINICAS RADIOLOGICAS, ULTRASSONOGRAFIA, RESSO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA CONSULTA**

[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>.