

**SINDICATO - SINTHA**

**E**

**ASERPA**

**UNIDOS PARA  
MELHOR ATENDER  
O TRABALHADOR  
E SUA FAMÍLIA**

**TELEFONES: 3.661.53.04 OU 3.661.5005**

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis Restaurantes, cantinas, Buffets, Bares, Estabelecimentos de Hospedagem e Alimentação Preparada, lanchonetes, empresas de vendas de Bebida atacado e no Varejo, lojas de Conveniências, de Empresas de Asseio e Conservação, empresas em lava jato, empresas de Turismo, de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, de Conservação de Elevadores, de Lavanderias e similares, de Refeições Coletivas, de Saunas, de Edifícios, de Condomínios, de Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas, associações, ONGs, Asilos, oscips, fundações, Igrejas de todos os credos, clínicas de saúde, de Casas de Diversões, danceterias, casas de conforto, de Salões de Barbeiro e Cabeleireiros para Homens, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras e Serviços de Lustradores de Calçados de ARAXÁ E TAPIRA.

Há mais de 63 anos defendendo o trabalhador Araxaense - Reconhecido de Utilidade Pública Lei 1.761/82

### EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Pelo presente edital, ficam convocados os associados deste Sindicato, em gozo de seus direitos, e demais empregados da categoria profissional representada por este sindicato, para uma Assembleia Geral Extraordinária, a realizar-se no período de 13 de outubro a 14 de novembro de 2025, nos dias de funcionamento do Sindicato, de segunda a sexta-feira, sendo que no dia 16 de outubro realizar-se á às 17h(dezessete horas), em primeira convocação na sede da Entidade, na Rua Imbiacá, 420, vila São Pedro, Araxá- MG, e em segunda convocação no mesmo local e dia, às 17h30min (dezessete horas e trinta minutos). Nos dias subsequentes, a coleta de votos será através de consulta itinerante nos estabelecimentos comerciais e na sede do Sindicato para discussão e deliberação das seguintes matérias:

a) Melhorias das condições de trabalho e salário para os integrantes da categoria profissional e aprovação do Rol de Reivindicações para data base de 1º (primeiro) de janeiro de 2026;

b) Discussão e aprovação das formalidades legais para a cobrança e desconto da contribuição sindical (art. 8º. 149 da. Constituição Federal), previstas nos arts. 545 a 600 da CLT;

c) Deliberar sobre a Contribuição Assistencial /Negocial prevista no art.513, "e" da Consolidação das leis do Trabalho-CLT, nos termos que autoriza a decisão do Supremo tribunal Federal-STF, no ARE 1018459, a ser prevista em convenções e acordos coletivos de trabalho, para todos os trabalhadores associados ou não, cabendo o direito de oposição somente. em Assembleia;

d) Autorização para renovação da clausula da Convenção Coletiva de Trabalho, que trata sobre o Plano d Assistência a Família, com adesão de todos os trabalhadores, associados ou não, cabendo o direito de oposição somente em Assembleia;

e) Autorização à Diretoria para promover negociações coletivas com as representações patronais com as empresas, celebrar convenções, acordos coletivos, termos aditivos e ou ajuizar dissídios coletivos, celebrar acordos judiciais ou prosseguir nas ações coletivas;

f) Autorização para exercer o direito de greve na forma da Lei 7.783/89. Os trabalhos serão encerrados na Sede do Sindicato no dia 14 de novembro de 2025 às 17h (dezessete horas).

Araxá/MG, 14 de Novembro de 2025.

## **PISO COLETA E INDUSTRIALIZAÇÃO DO LIXO 2026**

**PISO SALARIAL DO SINDICATO**: R\$ 1.663,50 (um mil, seiscentos e sessenta e três reais e cinquenta centavos) vide tabela cargos e salários na Cláusula Terceira da CCT/2026.

**AUMENTO ANUAL**: 7,5% (sete virgula cinco por cento) a incidir sobre o salário de DEZEMBRO/2025

**GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS E CESTA NATALINA**: As empresas concederão aos trabalhadores assíduos uma gratificação de férias no valor de R\$ 283,31 (duzentos e oitenta e três reais e trinta e um centavos) e uma gratificação natalina no valor de R\$ 283,31 (duzentos e oitenta e três reais e trinta e um centavos).

**TICKET ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**: R\$ 21,71 (vinte e um reais e setenta e um centavos) por dia efetivamente trabalhado desvinculados da remuneração.

**CESTA BÁSICA MENSAL**: As empresas concederão uma cesta básica mensal no valor de R\$ 283,31 (duzentos e oitenta e três reais e trinta e um centavos).

**SEGURO DE VIDA**: R\$ 25.194,00 (vinte e cinco mil, cento e noventa e quatro reais).

**HORAS EXTRAS** : 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. 100% (cem por cento) nos feriados e folgas.

**INSALUBRIDADE**: Deve ser calculada sobre o salário mínimo.

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL MENSAL**: Os empregadores ficam obrigados a descontar de cada empregado um desconto mensal no valor de 1% (um por cento) da remuneração a título de contribuição assistencial profissional. O valor deverá ser repassado ao SINTHA todo o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**DIA DO TRABALHADOR NA LIMPEZA URBANA**: O dia 16 (dezesesseis) de Maio será considerado o dia do trabalhador da limpeza urbana. O STF decidiu que “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuição assistencial a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados”

**O STF decidiu através do tema 935 ” É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuição assistencial a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados”**

**O direito de oposição foi garantido em presença na Assembleia itinerante realizada de 13 de Outubro de 2025 a 14 de Novembro de 2025.**

**Direito de oposição garantido também até 15 dias do inicio da data base.  
Edital convocando assembleia no diário oficial dia 13/10/2025.**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000313/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/01/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR079145/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.208644/2026-06  
**DATA DO PROTOCOLO:** 22/01/2026

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COLETA, LIMPEZA E INDUSTRIALIZAÇÃO DE RESÍDUOS DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 65.174.153/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS VINICIUS ROCHA SAVOI;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO, E TURISMO, CNPJ n. 16.911.018/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO ROSA;

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 2026 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) **Trabalhadores em hotéis, restaurantes, bares, estabelecimentos de hospedagem e alimentação preparada e bebidas a varejo, de empresas de asseio e conservação, de turismo, de compra, venda e locação de imóveis residenciais e comerciais, de conservação de elevadores, de lavanderias e similares, de refeições coletivas, de saunas, de edifícios, de condomínios, de instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, de casas de diversões, de salões de barbeiro e cabeleireiros para homens, institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras e serviços de lustradores de calçados. Empresas de coleta, limpeza e industrialização do lixo**, com abrangência territorial em **Araxá/MG e Tapira/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL/SALÁRIO DE INGRESSO**

Período de 01 janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

A) VARREDEIRA – R\$ 1.663,50

B) GARI – R\$ 1.663,50

C) AJUDANTE DE CAMINHÃO – R\$ 1.663,50 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente

D) COLETOR DE LIXO DE VARRIÇÃO- R\$ 1.693,01 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente

E) LIMPADOR DE BOCA DE LOBO – R\$ 1.663,50 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente

F) COLETOR DE LIXO DOMICILIAR E COMERCIAL- R\$ 1.919,24+ 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente

- G) COLETOR DE LIXO HOSPITALAR- R\$ 1.919,24+ 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- H) MONITOR – R\$ 1.952,32
- I) LAVADOR DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO – R\$ 1.663,50+ 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- J) MECÂNICO DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO – R\$ 1.915,24 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- K) AJUDANTE DE MECÂNICO DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO – R\$ 1.663,50 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- L) JARDINEIRO – R\$ 1.663,50
- M) CARRINHEIRO – R\$ 1.663,50
- N) OPERADOR DE USINA DE RECICLAGEM E COMPOSTAGEM DE LIXO – R\$ 1.915,24 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- O) OPERADOR DE ROÇADEIRA – R\$ 1.663,50
- P) PODADOR DE ÁRVORES – R\$ 1.663,50
- Q) LIMPADOR DE FOSSA – R\$ 1.952,32+ 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- R) AGENTE DE FISCALIZAÇÃO URBANA – R\$ 1.952,32

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O prêmio para a varredeira que atuar como Líder de Turma será igualmente reajustado em **7,5% (sete virgula cinco por cento)** passando à **210,22 (duzentos e dez reais e vinte e dois centavos)**, desvinculado da remuneração.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Aos demais trabalhadores pertencentes às categorias convenientes, será concedido um aumento salarial de **7,5% (sete virgula cinco por cento)** em 01/01/2026, incidente sobre o salário de janeiro de 2025, sendo facultado deduzir deste percentual as antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas pelo empregador. Para aqueles admitidos a partir de 01/02/2025, a correção salarial poderá ser proporcional à data de admissão.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O piso salarial da categoria é de R\$ 1.663,50 (hum mil seiscentos e sessenta e três reais e cinquenta centavos).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Caso a inflação anual atinja o patamar de **25% (vinte cinco por cento)** ao ano, e a empresa consiga reequilibrar seu contrato, fica desde já acordado que as partes convenientes, promoverão no mês deste eventual reequilíbrio, ajustes específicos para os pisos salariais e os demais salários no mesmo percentual repassado ao contratante no item relativo a custo de Mão de Obra.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Em virtude do processo de negociação e data da assinatura deste acordo, fica estabelecido que a diferença salarial decorrente deste instrumento seja paga no mês subsequente ao assinado, juntamente com os reajustes retroativos.

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

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamentos de salários de seus empregados, em até 5 dias, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, em papel, via e-mail ou outro meio de

comunicação existente entre o empregado e o empregador com confirmação de recebimento, contendo sua identificação, devendo constar ainda a discriminação do banco de horas.

### CLÁUSULA SÉTIMA - PIS

As empresas e/ou empregadores poderão providenciar o pagamento do **P.I.S.** nas suas próprias dependências, através de convênio bancário. Sendo necessária a **ausência** do empregado para tal finalidade, deverá ser-lhe concedido uma licença remunerada igual a meio expediente, a fim de que ele possa receber tal parcela.

### CLÁUSULA OITAVA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na legislação, Acordo ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a **aplicação cumulativa de vantagens** da mesma natureza com as desta Convenção, prevalecendo no caso à situação mais favorável.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Com o objetivo de estimular a assiduidade aos trabalhos, as empresas concederão aos seus empregados, por ocasião das férias, a título de gratificação de férias, 01 (uma) cesta básica, com pelo menos 40 (quarenta) quilos, contendo obrigatoriamente os produtos discriminados na Cláusula "CESTA BÁSICA", e, seguindo as condições constantes do parágrafo primeiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Farão jus à cesta de férias apenas os empregados que adquirirem o direito a gozar 30 (trinta) dias corridos de férias, na forma do Inciso I do Artigo 130 da C.L.T.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O fornecimento da CESTA DE FÉRIAS, poderá ser concedida a critério da empresa de forma in natura, conforme o caput da cláusula ou vale refeição/alimentação, no valor correspondente a **R\$ 283,31 (duzentos e oitenta e três reais e trinta e um centavos)**.

### CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Com o objetivo de estimular a assiduidade aos trabalhos, as empresas concederão aos seus empregados, por ocasião do pagamento do décimo terceiro salário, a título de gratificação Natalina, 01 (uma) cesta básica, com pelo menos 40 (quarenta) quilos, contendo obrigatoriamente os produtos discriminados na Cláusula "CESTA BÁSICA", e, seguindo as condições constantes do parágrafo Único.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Todos os trabalhadores com assiduidade integral no ano civil (excluindo faltas justificadas), farão jus à CESTA DE NATAL, que poderá ser concedida a critério da empresa de forma in natura ou vale refeição ou alimentação, no valor correspondente a **R\$ 283,31 (duzentos e oitenta e três reais e trinta e um centavos)**, a ser pago até o pagamento da segunda parcela do décimo terceiro salário.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras, desde que previamente autorizadas pela Empresa, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) exceto quando realizadas para compensação de carga horária incompleta. Nos domingos e feriados a hora extra deverá ser paga com adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica autorizada a realização de trabalho em jornada extra, não podendo ser superior a 2 horas diárias por jornada de trabalho, com o máximo de 10 (dez) horas diárias, sendo dispensada qualquer forma de requisição prévia a Federação ou órgão público.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de ponto que não excederem a 10(dez) minutos no horário contratual de entrada e 10(dez) minutos no horário contratual de saída.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas poderão adotar o sistema de jornada flexível, respeitando a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que se ultrapassada, as respectivas horas extras deverão ser remuneradas, com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento), com exceção dos domingos e feriados”.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

As empresas concederão aos seus empregados uma cesta básica por mês, a título de complementação alimentar, contendo os seguintes produtos:

- 10 Kg de Arroz (Tipo 01);
- 10 Kg de Açúcar (claro);
- 06 Kg de Feijão Carioca (Tipo 01);
- 03 Kg de Macarrão com Ovos;
- 05 Latas de Óleo de Soja;
- 02 Kg de Café de Boa Qualidade;
- 03 Latas de Extrato de Tomate (350 gramas);
- 02 Kg de Biscoito Maizena;
- 01 Kg de Sabão em Pó;
- 01 Kg de Farinha de Mandioca;
- 01 Kg de Farinha de Trigo;
- 03 Latas de Leite em Pó.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Farão jus à CESTA BÁSICA, os empregados que trabalhem na coleta de lixo e que demonstrarem assiduidade integral, entendendo-se como tal, o empregado que não faltar injustificavelmente nenhuma vez durante a quinzena estabelecida pela empresa para apuração do ponto, ficando claro que serão considerados faltas, os dias em que o empregado, por qualquer motivo, não cumprir a jornada integral, em razão de atraso no início do expediente ou de saída antes do término deste. Não perderá a cesta básica o trabalhador que apresentar ATESTADO MÉDICO independente da quantidade de dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No caso de Reclamação Trabalhista suscitada perante a Justiça do Trabalho, na qual haja reclamação pelo não recebimento da cesta básica, desde que preenchidos os requisitos estabelecidos nesta cláusula e seja julgado procedente o pedido, terá o empregado o direito de receber, em substituição à cesta, o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial do motorista, previsto no instrumento normativo vigente à época do descumprimento, a título de indenização, para cada mês em que a cesta básica não tiver sido entregue.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os empregados admitidos após o 1º dia do mês, não farão jus à cesta básica do mês da admissão.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As obrigações aqui assumidas obedecerão às regras estabelecidas, no PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT, podendo a empresa descontar 10% (dez por cento) do custo do item.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregados poderão optar por substituir a concessão da cesta básica “in natura”, prevista nesta cláusula, pelo fornecimento de um cartão alimentação no valor mensal **R\$ 283,31 (duzentos e oitenta e três reais e trinta e um centavos)**, fornecido por meio de cartão alimentação. É facultado às empresas seguir as regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. , fornecido por meio de cartão alimentação de acordo com as regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão a seus empregados uma refeição e um lanche diários desvinculados da remuneração.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados farão jus à alimentação supra levando-se em consideração aos dias efetivamente trabalhados, que serão apurados com base na frequência no mês anterior, compensando-se posteriormente eventuais diferenças.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas, para atender ao disposto nesta Cláusula, fornecerão um Vale Refeição/lanche no valor total de **R\$ 21,71 (vinte e um reais e setenta e um centavos)** por dia, fornecido por meio

de cartão refeição. É facultado às empresas seguir as regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas que fornecem o vale Refeição poderão substituí-lo pelo vale Alimentação ao empregado admitido anteriormente a 01 de janeiro de 2024, desde que a requerimento deste último. Sendo o empregado admitido posteriormente a data acima mencionada, deverá na ocasião de sua admissão optar expressamente por uma das duas modalidades do benefício de alimentação para a refeição, podendo, entretanto, a qualquer momento modificar sua opção, desde que o faça por escrito com antecedência mínima de 30 dias.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE - AUXÍLIO

Faculta-se às empresas incluir nos contracheques dos seus empregados, de forma destacada como "Benefício de Transporte", ou fornecer através de "cartão combustível", o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Este benefício, instituído pela Lei 7.418/85, com alteração pela Lei 7.619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para aquelas empresas que optarem pela concessão do vale-transporte na forma prevista no caput desta cláusula, a comprovação do fornecimento do benefício dar-se-á pela apresentação da folha analítica e do respectivo comprovante bancário, com a descrição nominal dos beneficiários e dos valores correspondentes ao período devido, substituindo-se, assim, o recibo de entrega do referido benefício assinado pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Nas faltas justificadas serão devidos os vales-transportes desde que não ultrapassem a 02 (duas) no mês.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

As empresas contratarão Seguro de Vida em favor de todos os seus empregados, sem qualquer ônus para os trabalhadores, com cobertura nas vinte e quatro horas do dia, dentro e fora do trabalho, incluídas indenizações, reparações por acidentes e morte com os valores e condições mínimas abaixo:

**I - Por Morte de Qualquer Natureza** - Cobertura de, no mínimo, **R\$ 25.194,00 (vinte e cinco mil, cento e noventa e quatro reais)**, sendo beneficiários do seguro, na seguinte ordem, se o empregado falecido for:

**a)** casado(a), ao CÔNJUGE;

**b)** solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) em união estável, comprovada por declaração feita por instrumento público ou reconhecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou por órgão oficial, ao(à) COMPANHEIRO(A);

**c)** solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) sem união estável, aos FILHOS em partes iguais;

**d)** solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) sem União Estável e sem filhos, aos PAIS e, na falta destes, aos IRMÃOS, em partes iguais.

**II** - Em caso de invalidez total ou parcial definitiva decorrente de acidente do trabalho, que importe na concessão do benefício da aposentadoria por invalidez, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a cobertura do seguro deverá corresponder ao valor de, **R\$ 25.194,00 (vinte e cinco mil, cento e noventa e quatro reais)**, que deverá ser pago ao empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a entrega dos documentos comprobatórios.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que não contratarem a apólice de seguro ficarão obrigadas a indenizar diretamente o trabalhador ou aos seus beneficiários o valor da cobertura do seguro, em dobro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O presente benefício não tem natureza salarial por não constituir contraprestação dos serviços.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Poderá a Empresa optar por outra cobertura já existente, caso a apólice contemple um número maior de benefícios, desde que não implique ônus para o Empregado.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE**

Os empregados admitidos após a data-base terão o salário nominal reajustado com o mesmo percentual de correção aplicado aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Nas funções onde não houver paradigma, deverá ser adotado o critério de proporcionalidade.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O Sindicato profissional, de acordo com o art. 477, parágrafo segundo da CLT, tem como atribuição, a prestação da assistência aos trabalhadores por ocasião da rescisão de contrato de trabalho. Tendo em vista o Enunciado 330 do TST, publicado no DOU em 18.02.94, o Sindicato Profissional procederá a Homologação das Rescisões que estiverem dentro das Normas de Fiscalização Trabalhistas, expressas na C.L.T, Instrução Normativa nº 2 de 12.03.92, capítulos I a XIV.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O prazo para conferência das rescisões, será de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas, que antecedem o dia marcado para a homologação, no horário das 08:00 às 15:00 hs. Qualquer homologação fora do horário previsto, ou que não obedeça ao prazo de apresentação de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, ficará sujeito ao pagamento de multa de acordo com a tabela estabelecida pelo Sindicato Profissional, para a ocasião.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DO ACERTO RESCISÓRIO - O prazo constante do art. 477 da CLT refere-se ao prazo para o pagamento das parcelas rescisórias, que deverá ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia contado da data de notificação da demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. O PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO não está condicionado ao prazo previsto para o pagamento das verbas rescisórias, podendo em caso de necessidade ocorrer posteriormente ao pagamento da rescisão, conforme instrução normativa do Ministério do Trabalho, neste caso não há aplicação da multa para homologação realizada após o prazo do pagamento estipulado para as verbas rescisórias se estas últimas forem pagas na data correta. Contudo fica previamente determinado que a homologação, por motivo de necessidade, deverá ocorrer até no máximo de 15 (quinze) dias após a data do pagamento das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O Sindicato Profissional anotará no verso do instrumento rescisório as ressalvas decorrentes de dúvidas ou discordâncias, devendo neste caso, alertar a direção do SINDILURB/MG, e a direção das empresas a respeito do ocorrido.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As empresas e ou empregadores deverão apresentar para conferência, os seguintes documentos:

- a) Ficha de registro do empregado;
- b) último contracheque ou a ficha financeira do empregado;
- c) Aviso prévio, comprovante de dispensa ou pedido de demissão se for o caso;
- d) Extrato do FGTS, atualizado;
- e) Guias de TRCT em cinco vias;
- f) CTPS com as anotações devidamente atualizadas;
- g) Comprovante do recolhimento das contribuições sindicais inseridas neste instrumento;

**PARÁGRAFO QUINTO** - Desde que apresentado os documentos exigidos no parágrafo anterior, ao Sindicato Profissional não poderá recusar em hipótese alguma a proceder às homologações das rescisões das empresas associadas, podendo, entretanto, anotar no verso do instrumento rescisório as ressalvas que achar conveniente.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Havendo desmobilização de serviço, com rescisão de mais de 20 (vinte) funcionários ou mais por empresa, deverá a Entidade Profissional providenciar um homologador até a empresa para agilizar as homologações das rescisões de contrato de trabalho.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio poderá conforme legislação ser trabalhado, indenizado ou dispensado. Em sendo o aviso trabalhado, o trabalhador poderá laborar com a redução de duas horas diárias ou poderá faltar por sete dias corridos sem prejuízo do salário integral que será pago no término do aviso junto com o acerto rescisório. No caso de aviso indenizado ou dispensa do mesmo, deverá ser pago até o décimo dia contado da notificação da demissão junto com a rescisão do trabalhador

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA / APRESENTAÇÃO**

As empresas, quando da rescisão do contrato de trabalho, fornecerão aos seus empregados que solicitarem, carta de referência/apresentação.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofreu acidente do trabalho terá garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente. O empregado terá direito a estabilidade provisória quando sofrer acidente e entrar em gozo do auxílio doença acidentário, ou seja, se ficar afastado por mais de 15 dias. A estabilidade é de 12 meses, a contar da data do retorno ao serviço.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PARA O EMPREGADO EM TRATAMENTO DE SAÚDE**

Ao empregado em gozo de auxílio-doença, será concedido uma estabilidade de 30 (trinta) dias após a alta médica, desde que o mesmo tenha percebido auxílio-doença por período superior a 180 (cento e oitenta) dias e que no seu retorno, se encontre em vigor, o mesmo contrato de serviços por sua empregadora da época do afastamento, e ainda, que o mesmo seja assíduo ao trabalho, não tendo qualquer falta durante o primeiro mês após a alta médica.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

As empresas concederão estabilidade provisória aos empregados que necessitem até 12 (doze) meses para aquisição de aposentadoria, desde que tenham 02 (dois) anos contínuos de trabalho na empresa, que se aposente na data prevista, comunique a empresa de sua situação de pré-aposentadoria, ressalvadas ainda, as hipóteses de extinção da empresa, da justa causa para dispensa e vigência do Contrato de Serviços Executados por sua empregadora e encerramento da obra/serviço.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

O empregado que teve benefício previdenciário negado ou cessado deverá apresentar à empresa após comunicação do INSS para realizar exames médicos de retorno ao trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado deverá comunicar à empresa o seu afastamento ou encerramento do afastamento, no prazo de 72hs a partir da comunicação pelo INSS, por todos os meios disponíveis, quais sejam: atestado médico, comunicado de afastamento, e-mail ou outro endereço eletrônico oficial da empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para que a empresa tenha ciência da condição do empregado perante o INSS, poderá notificar o empregado para que comprove seu afastamento. Recebendo a notificação pela empresa, no prazo de 72hs, deverá o empregado utilizar dos expedientes definidos no parágrafo primeiro para comprovar sua condição perante o INSS, sob pena de isentar o empregador de responsabilidades.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HORA IN ITINERE E RETORNO A RESIDÊNCIA**

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para trabalhos desempenhados externamente, faculta às empresas dispensar o empregado do retorno ao estabelecimento da empresa, após o cumprimento da tarefa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**



A jornada normal de trabalho será de 7:20 hs. (Sete horas e vinte minutos) diárias de segunda a sábado, perfazendo o total de 44 (Quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas poderão, através de acordo individual ou coletivo de compensação, dispensar seus empregados, inclusive mulheres e menores, da jornada de trabalho aos sábados, durante todo o expediente ou em apenas um turno, aumentando a jornada de trabalho de segunda a sexta – feira no mesmo número de horas dispensadas aos sábados, respeitando-se o limite de 44 (Quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ficam as empresas autorizadas a implementar o “Banco de Horas” conforme disposto na Lei 9.601 de 21/1/98, modificada pela Medida Provisória 1709/98 que deu nova redação ao parágrafo segundo do artigo 59 da CLT, observando-se o seguinte:

I. Poderá ser dispensado o acréscimo do salário, o excesso de horas laboradas em um dia, se for compensado pela correspondente redução em outro dia, de maneira que o período para compensação não exceda, a 180 dias.

II. A empresa que não conceder a folga compensatória prevista na alínea I, Parágrafo Primeiro desta cláusula deverá fazer a apuração destas horas no final de cada SEMESTRE, ou seja, nos meses de Junho e Dezembro respectivamente, tendo os meses seguintes, Julho e Janeiro para a respectiva compensação ou pagamento das horas com acréscimo do adicional de Horas Extras pactuado nesta CCT, com o salário da época do pagamento e com a garantia de percepção dos benefícios de direito, quais sejam, insalubridade, adicional noturno e etc.

III. Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma exposta anteriormente, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, conforme acima previsto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO - BANCO DE HORAS:** Os valores relativos ao banco de horas deverão constar dos contracheques dos trabalhadores a fim de que os mesmos possam controlar a aplicação das normas relativas ao banco de horas.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Em razão da peculiaridade dos trabalhos prestados na limpeza urbana, o intervalo diário para refeição e descanso poderá ser flexibilizado na jornada, hipótese que não haverá a incidência do acréscimo previsto no parágrafo quarto do art. 71 da CLT, contanto que se obedeça o intervalo mínimo de uma hora para alimentação e repouso.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas poderão estipular diretamente com seus empregados, intervalo intrajornada com limite mínimo de 30 minutos para jornadas superior a seis horas, mediante acordo homologado na entidade sindical profissional.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MARCAÇÃO DE PONTO

Por exercerem cargos de confiança, aos encarregados de serviço, aos outros encarregados, coordenadores, gerentes, assessores, ou outros a critério do empregador não se aplica o regime de duração de trabalho e controle de jornada de trabalho (registro de ponto), conforme disposto no art. 62, da CLT.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE VIGIA

Fica autorizado às empresas que utilizam os serviços de vigias, optar pelo regime de compensação da escala de 12 x 36, ou seja, não considerando como extraordinário o labor prestado além da oitava hora, na medida em que se respeite o limite de 44 horas semanais.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE



As empresas concederão abono não remunerado de horas necessárias à prestação de provas escolares em estabelecimentos oficiais, desde que previamente comunicado pelo empregado, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e posterior comprovação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PONTO POR EXCEÇÃO E REGISTRO ALTERNATIVO

Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção, à jornada regular de trabalho, nos termos do parágrafo §4º do art. 74 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A jornada de trabalho será controlada por folha, livro, cartão de ponto, ou ainda, por outras formas de registro manual, eletrônico ou por aplicativos, admitindo-se a pré-assinalação no intervalo para refeição, conforme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e CLT art 74, § 3º ".

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O registro de ponto, também poderá ser através de acesso aos computadores da empresa, via "login" e senha individual para os empregados da área administrativa e dos pontos fixos operacionais, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VESTIÁRIOS

As empresas deverão dispor de local adequado para troca de roupa dos trabalhadores através de instalações em sedes ou micro pontos de apoio para asseio e higiene pessoal, devendo fornecer o material de limpeza pessoal e geral à categoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A troca de uniforme na empresa não será computada como hora de trabalho. Fica facultado ao empregado realizar a troca de uniforme em casa.

## UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

As empresas fornecerão aos seus empregados, **uniformes, bonés e equipamentos de proteção individual**, quando exigidos para a prestação de serviços, respeitada a NR 18, em **contra recibo** específico para tal finalidade, **sendo obrigatório o uso dos mesmos**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No início do contrato os trabalhadores receberão dois uniformes, sendo garantida a reposição dos mesmos, e, também dois calçados regularmente na medida em que houver necessidade de troca.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Todos os EPI's serão fornecidos com o Certificado de Aprovação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os trabalhadores deverão zelar pelos seus uniformes, mantendo-os sempre limpos no exercício de suas atividades, sendo que, o descumprimento desta cláusula dará ao empregador o direito de adverti-lo uma única vez e em caso de reincidência será considerado descumprimento desta Convenção por parte do profissional infrator.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Quando da dispensa do empregado fica o mesmo obrigado a devolver à empresa os **uniformes, bonés** e equipamentos de proteção individual em seu poder, nas condições que se encontrarem, sob pena de ressarcir o custo dos mesmos.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Em caso de renovação do **uniforme**, ao receber a nova peça, deverá o empregado devolver ao empregador, o **uniforme usado**, no estado em que se encontre.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Obrigatório o fornecimento do filtro solar com fator de proteção de no mínimo 30, devendo ser repostos sempre que necessário.

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CIPA / CAT

A Empresa informará ao Sindicato Profissional, com antecedência de 30 (trinta) dias a data, o local e o horário da eleição dos membros da Comissão Interna para Prevenção de Acidentes - CIPA, permitindo a presença de Representante do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será constituída uma CIPA nos locais de trabalho onde se encontrem mais de 50 (cinquenta) empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - É obrigatória a comunicação ao Sindicato profissional de qualquer acidente de trabalho sofrido por funcionários da empresa no prazo máximo de quarenta e oito horas da cientificação do mesmo por parte da empresa, devendo ser enviado ao Sindicato Profissional uma cópia da CAT.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão a seus funcionários, gratuitamente, assistência médica ambulatorial, incluindo, mas não se limitando aos exames de rotina, periódicos, admissionais e demissionais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A critério exclusivo da empresa, esta assistência poderá ser exercida através de ambulatório próprio, de convênio ou planos de saúde.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO

As empresas aceitarão os atestados médicos emitidos pelo serviço médico e odontológico do SINDEAC, além dos demais previstos em Lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os atestados deverão ser entregues, mas sempre contra recibo, em até 72 (setenta duas) horas contados de sua emissão, à chefia da empresa empregadora ou na portaria da empresa empregadora ou no local onde ela recebe as suas correspondências.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na impossibilidade de locomoção do empregado, o atestado médico poderá ser entregue, no prazo a que se refere o parágrafo anterior, por qualquer pessoa, contra recibo, ou encaminhado por meio eletrônico, também mediante aviso de recebimento, cabendo, ao empregado entregar o original quando de sua alta médica.

## CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CAMPANHAS PREVENTIVAS

As empresas se comprometem a promover permanentemente, internamente e nos postos de trabalho, campanhas voltadas para a conscientização e o combate de temas, tais como:

<b>a) JANEIRO</b>	Janeiro Branco: Saúde Mental / Janeiro Roxo: Combate à Hanseníase.
<b>b) FEVEREIRO</b>	Fevereiro Laranja: Conscientização da Leucemia / Fevereiro Roxo: Conscientização da Lúpus, do Mal de Alzheimer e da fibromialgia;
<b>c) MARÇO</b>	Março Azul Escuro: Prevenção ao câncer colorretal;
<b>d) ABRIL:</b>	Abril Verde: Saúde e segurança no trabalho / Abril Azul: Conscientização sobre o Autismo;
<b>e) MAIO:</b>	Maio Laranja - enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes / Maio Amarelo: Prevenção aos acidentes de trânsito;
<b>f) JUNHO:</b>	Junho Vermelho: Conscientização da doação de sangue;
<b>g) JULHO:</b>	Julho Amarelo: Conscientização sobre o câncer ósseo e também as hepatites virais.
<b>h) AGOSTO:</b>	Agosto Dourado: Conscientização do Aleitamento Materno;
<b>i) SETEMBRO:</b>	Setembro Amarelo: Prevenção ao suicídio / Setembro Verde: Conscientização da Doação de Órgãos e prevenção do câncer no intestino e a luta pela inclusão das pessoas com deficiência;

j) <b>OUTUBRO:</b>	Outubro Rosa: Conscientização sobre o câncer de mama / Outubro Patreado: valorização da pessoa idosa;
k) <b>NOVEMBRO:</b>	Novembro Azul: Prevenção e combate ao câncer de próstata;
l) <b>DEZEMBRO:</b>	Dezembro Laranja: Combate ao câncer de pele / Dezembro Vermelho: Prevenção contra a ISTs.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REMOÇÃO DE ACIDENTADOS

As empresas e/ou empregadores deverão remover o **empregado acidentado** no trabalho, para levá-lo até o local onde será adequadamente atendido.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas fornecerão **vale transporte gratuito** aos empregados que se acidentarem no trabalho e que necessitem do **Tratamento de Fisioterapia**, mediante comprovação escrita do médico ou hospital em que o acidentado foi atendido, para os dias por eles estipulados.

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão a fixação de **quadro de avisos** pelo Sindicato profissional em locais apropriados para tal, acessíveis aos empregados, para divulgação de matéria do interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de matéria político-partidária, ou ofensiva a quem quer que seja.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VISITA AOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas deverão permitir o acesso do Sindicato Profissional, a qualquer momento, através de um de seus diretores devidamente credenciado, nas dependências da empresa para visitar os locais de trabalho de seus representados, para assisti-los, verificar as condições de execução da Convenção Coletiva.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRETORES SINDICAIS

As empresas concederão até 15 (quinze) dias no ano, de licença remunerada para funcionários que ocupem cargos de diretores sindicais, até o limite máximo de 02 (dois) funcionários por empresa, desde que a entidade sindical pré-avise à(s) empresa(s) da necessidade de liberação dos mesmos, com, no mínimo, 03 (três) dias de antecedência.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A licença remunerada bem como a estabilidade decorrente do cargo de dirigente sindical, se estenderá aos diretores, suplentes e membros do conselho fiscal.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO DO FGTS E CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

As empresas prestadoras de serviço de limpeza urbana comprometem-se a remeter mensalmente ao SINDICATO DE ARAXÁ os seguintes documentos:

01 - GUIAS DE RECOLHIMENTO DO FGTS;

02 - RELAÇÃO DO(S) CONTRATO(S) em operação na área de limpeza urbana, bem como a Relação dos Empregados por função vinculados a cada contrato, separadamente;

03 - GUIAS DE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.

Estes documentos propiciarão ao Sindicato Profissional a supervisão junto à Entidade Contratante, do cumprimento legal dos contratos de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O Sindicato Profissional deverá notificar o SINDILURB-MG de qualquer irregularidade detectada, relativa ao cumprimento das obrigações conforme previsto nesta Cláusula.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas representadas pelo SINDILURB/MG, nesta convenção, procederão a um desconto mensal, durante a vigência deste instrumento, na folha de pagamento de seus empregados, iniciando se no mês de JANEIRO de 2026, no valor correspondente a 1% (um por cento) da remuneração de cada trabalhador representado por esta entidade sindical profissional, a título de contribuição assistencial, e depois pagarão o produto da arrecadação até o quinto dia dos meses subsequentes, através de boleto bancário fornecido pelo Sindicato Profissional ou através de depósito bancário –na Caixa Econômica federal, Agência 0097, Operação 003, Conta Corrente 500022-3, e remeterão comprovante de recolhimento juntamente com a relação dos trabalhadores descontados ao Sindicato Profissional, até, no máximo, 10 dias após o pagamento. A empresa que por qualquer motivo não receber o referido boleto, poderá solicitá-lo através do e-mail [sintha@sintha.com.br](mailto:sinha@sintha.com.br) ou diretamente na sede do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado demissionário ou demitido nos meses anteriores aos descontos, de que trata o caput desta cláusula, terá o desconto integral das parcelas vincendas de uma única vez e repassado a Sindicato Profissional, até o dia 10 do mês subsequente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O trabalhador poderá discordar do desconto previsto nesta Cláusula, ficando assegurado a ele o direito de oposição ao Sindicato Profissional mediante correspondência individualizada com AR (Aviso de Recebimento) enviada ao Sindicato Profissional, no prazo de quinze dias contados da data da homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme disposto no artigo 614, parágrafo primeiro, da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** NOVOS EMPREGADOS - Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente a data de admissão, desde que o mesmo ainda não tenha contribuído neste ano com essa Entidade.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O desconto e repasse da Contribuição dos Empregados será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato Profissional fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

**PARÁGRAFO QUINTO:** INTERVENÇÃO - Com base nas disposições contidas na Convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influência, facilitação ou incentivo ao trabalhador para se opor ao desconto da contribuição fixada pelo Sindicato Profissional, sob pena de pagamento de multa no valor de um piso salarial da categoria por empregado que agir sob motivação da empresa, multa está a ser revertida em favor da Sindicato Profissional, sem prejuízo da empresa responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

**PARÁGRAFO SEXTO:** MULTA - Se houver atraso no recolhimento do valor descontados dos empregados, as empresas deverão efetuá-lo com acréscimo de 10% (dez por cento) de multa, além do acréscimo progressivo de 2% (dois por cento) para cada período de 10(dez) dias de atraso, multa essa que fica ao encargo da empresa.

**PARÁGRAFO SÉTIMO– DEVOLUÇÃO:** o Sindicato Profissional ficará obrigado a devolver à empresa, na eventualidade de condenação da empresa, em primeira instância, de devolução ao empregado dos descontos da contribuição negocial ora pactuados.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empresas, na vigência do contrato de emprego, firmar Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, perante o Sindicato Profissional, nos termos do artigo 507, B da CLT com a modificação introduzida pela lei nº 13.467/2017.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O Termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A assistência do sindicato dos empregados será obrigatória, prestada por profissional habilitado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Para análise do Termo de Quitação as empresas deverão comprovar a regularidade com as obrigações previstas nesta convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O termo deverá conter:

- a) Caracterização do Empregador e Empregado signatários;
- b) Período de alcance da quitação, sendo no máximo de 01 ano;
- c) Verbas e obrigações trabalhistas quitadas;
- d) Metodologia de cálculo;
- e) Demonstrativo mensal de apuração das verbas e os correspondentes pagamentos.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Eventual saldo positivo apurado em favor do empregado deverá ser pago pela empresa, devendo o recibo de pagamento integrar o Termo de Quitação.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Em hipótese alguma será exigido antecipação de pagamento de direitos trabalhistas, tais como férias, terço constitucional e 13º salário;

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – A empresa deverá recolher a parcela previdenciária incidente sobre eventual saldo positivo apurado, bem como depositar em conta vinculada o reflexo do FGTS.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Em todos os casos, o Sindicato Profissional garantirá a livre manifestação de vontade do empregado na assinatura do Termo.

**PARÁGRAFO NONO** – O custo decorrente das conferências necessárias para homologação do Termo de Quitação, será objeto de convênio a ser firmado entre as entidades convenientes.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a **JUSTIÇA DO TRABALHO** para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta Convenção.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

As empresas reconhecem legitimidade o Sindicato Profissional, solidárias ou independentes, para ajuizar ação de cumprimento exclusivamente desta convenção perante a Justiça do Trabalho, independente da outorga do mandato dos empregados substituídos processualmente e/ou da relação nominal dos mesmos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

As partes obrigam-se a observar fielmente a presente convenção, por expressarem o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelos sindicatos profissional e patronal. O Sindicato Patronal - SINDILURB/MG, o Sindicato Profissional, a SRTE - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e o MPT -. O Ministério Público do Trabalho será responsável pela fiscalização do cumprimento desta convenção.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

Por inobservância de cláusulas da presente Convenção por qualquer das partes, será aplicada à parte inadimplente a multa equivalente a **10% (dez por cento) DO PISO SALARIAL DA CATEGORIA, REVERTIDO PARA CADA TRABALHADOR PREJUDICADO**. Esta importância se reverterá à parte prejudicada, excetuando-se desta penalidade, aquelas cláusulas para as quais já estiver sanção específica neste instrumento.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Ocorrendo inadimplência coletiva, a multa prevista será calculada com base no número de pessoas envolvidas, na forma descrita acima.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIA DO TRABALHADOR NA LIMPEZA URBANA**

Fica estabelecida a data de **16 de Maio**, como dia comemorativo **DO TRABALHADOR NA LIMPEZA URBANA**.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTUDO TÉCN. SOBRE O IMPACTO DA NR-38 PARA FORMAÇÃO DE PREÇOS NAS LICITAÇÕES**

As Prefeituras Municipais e demais órgãos ou entidades da Administração Pública responsáveis pela contratação dos serviços de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos ficam obrigados a elaborar e incorporar aos respectivos Estudos Técnicos Preliminares (ETP), em conformidade com o art. 18, caput e §1º, da Lei nº 14.133/2021, estudos técnicos detalhados relativos aos impactos operacionais, econômicos e ergonômicos decorrentes do cumprimento integral da Norma Regulamentadora nº 38 (NR-38), expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

}

**MARCOS VINICIUS ROCHA SAVOI**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE COLETA, LIMPEZA E INDUSTRIALIZAÇÃO DE RESÍDUOS DE MINAS GERAIS**

**CARLOS ROBERTO ROSA**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS À VAREJO, E TURISMO**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[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>.