

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG001004/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/03/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR013019/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14022.140304/2022-89  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/03/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COLETA, LIMPEZA E INDUSTRIALIZAÇÃO DO LIXO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 65.174.153/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

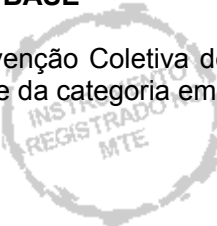
E

SETHAC-SIND DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOSP, ASSEIO E CONS, TRAB TEMPORARIO, PREST DE SERV TERC E REC HUMANOS DO N MINAS , CNPJ n. 25.229.055/0001-07, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) “**Profissional dos Empregados de: Turismo, Hospitalidade, Asseio e Conservação, ou seja, Empregados de Turismo, Casas de Diversões, Oficiais Barbeiros, Cabeleireiros, Institutos de Beleza, Operadores Cinematográficas, Compra, Venda e Locação de Imóveis Residenciais e Comerciais, Empregados de Edifícios, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Faxineiros, Serventes, Lustradores de Calçados, Asseio, Conservação e Limpeza, Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas, Lavanderias e Similares, Conservação de Elevadores, Vigias Desarmados, Garagista, exceptuados os Empregados no Comércio de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares**” e “**Econômica das Empresas de Coleta, Limpeza e Industrialização do Lixo**”, com abrangência territorial em **Bocaiúva/MG, Botumirim/MG, Brasília de Minas/MG, Buenópolis/MG, Buritizeiro/MG, Capitão Enéas/MG, Claro dos Poções/MG, Coração de Jesus/MG, Cristália/MG, Engenheiro Navarro/MG, Espinosa/MG, Francisco Dumont/MG, Francisco Sá/MG, Grão Mogol/MG, Ibiaí/MG, Itacambira/MG, Itacarambi/MG, Jaíba/MG, Janaúba/MG, Januária/MG, Jequitai/MG, Joaquim Felício/MG, Juramento/MG, Lagoa dos Patos/MG, Lontra/MG, Mamonas/MG, Manga/MG, Matias Cardoso/MG, Mato Verde/MG, Mirabela/MG, Montalvânia/MG, Monte Azul/MG, Pedras de Maria da Cruz/MG, Pirapora/MG, Porteirinha/MG, Riacho dos Machados/MG, Rio Pardo de Minas/MG, Rubelita/MG, Salinas/MG, São Francisco/MG, São João da Ponte/MG, São João do Paraíso/MG, São Romão/MG, Taiobeiras/MG, Ubaí/MG, Várzea da Palma/MG e Varzelândia/MG.**

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

Período de 01 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

**A) VARREDEIRA - R\$ 1.263,16**

**B) GARI - R\$ 1.263,16**

- C) AJUDANTE DE CAMINHÃO ABERTO** - R\$ 1.263,16+ 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- D) COLETOR DE LIXO DE VARRIÇÃO**- R\$ 1.285,56 + 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- E) LIMPADOR DE BOCA DE LOBO** - R\$ 1.264,32 + 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- F) COLETOR DE LIXO DOMICILIAR E COMERCIAL**- R\$1.457,36 + 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- G) COLETOR DE LIXO HOSPITALAR** - R\$ 1.457,36 + 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- H) MONITOR** - R\$ 1.482,49
- I) LAVADOR DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO** - R\$ 1.264,32 + 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- J) MECÂNICO DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO** - R\$ 1.454,33 + 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- K) AJUDANTE DE MECÂNICO DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO** - R\$ 1.264,32 + 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- L) JARDINEIRO** - R\$ 1.264,32
- M) CARRINHEIRO** - R\$ 1.264,32
- N) OPERADOR DE USINA DE RECICLAGEM E COMPOSTAGEM DE LIXO** - R\$ 1.391,97 + 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- O) OPERADOR DE ROÇADEIRA** - R\$ 1.264,32
- P) PODADOR DE ÁRVORES** - R\$ 1.264,32
- Q) LIMPADOR DE FOSSAS** - R\$ 1.482,49 + 40% Adicional de Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- R) AGENTE DE FISCALIZAÇÃO URBANA** – R\$ 1.482,49

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O prêmio para a varredeira que atuar como Líder de Turma será igualmente reajustado em 11% (**onze por cento**) passando a **R\$ 160,67 (cento e sessenta reais e sessenta e sete centavos)**, desvinculado da remuneração.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - CORREÇÃO SALARIAL** - Aos demais trabalhadores pertencentes à categoria convenientes, será concedido uma correção salarial em **01/01/2022**, correspondente ao percentual de 11% (**onze por cento**), preservando-se sempre no mínimo a mesma diferença, em reais, em relação ao salário mínimo praticado em **01/01/2021**, sendo facultado deduzir deste percentual as antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas pelo empregador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O piso salarial da categoria é de **R\$ 1.264,32 (hum mil duzentos e sessenta e quatro reais e trinta e dois centavos)**.

**PARÁGRAFO QUARTO - PRAZO PARA PAGAMENTO** - Em virtude do processo de negociação e data da assinatura deste acordo, fica estabelecido que a diferença salarial decorrente deste instrumento será paga no mês subsequente ao assinado, juntamente com os reajustes retroativos.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - 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.

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

### CLÁUSULA QUINTA - RECEBIMENTO DO PIS

As empresas poderão providenciar o pagamento do **PIS** 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 SEXTA - 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 deste Acordo, prevalecendo no caso a situação mais favorável.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Fica facultado às empresas abrangidas pelo presente instrumento proceder ao pagamento do 13º salário Integral até o dia 10 de dezembro de cada ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O trabalhador deverá ser informado do pagamento do 13º salário em uma única parcela com 30 dias de antecedência.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS E CESTA NATALINA

Com o objetivo de estimular a assiduidade ao trabalho, às empresas concederão aos seus empregados, por ocasião das férias, a título de **gratificação de férias**, 01 (uma) **vale cesta**, no valor de **R\$ 221,22 (duzentos e vinte e um reais e vinte e dois centavos)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Farão jus à **gratificação** ora ajustada, os empregados que tiverem direito a gozar 30 (trinta) dias corridos de férias na forma do Inciso I do Artigo 130 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Todos os trabalhadores contemplados por este instrumento farão jus à CESTA DE NATAL no valor de **R\$ 221,22 (duzentos e vinte e um reais e vinte e dois centavos)**, a ser pago até o dia **20 de dezembro de 2022**.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extras, desde que previamente autorizadas pela Empresa, serão remuneradas com adicionais 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 diário, sendo dispensada qualquer forma de requisição prévia em sindicato ou órgão público, inclusive para atividades insalubres e/ou perigosas.

**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”.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Visando estimular a produtividade conforme previsão da Lei 10101/2000 publicada em 19/12/2000, as empresas deverão negociar individualmente com o Sindicato Profissional da categoria, o regulamento e critérios para a “Participação nos Resultados”.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO**

No período de **01/01/2022 a 31/12/2022**, os empregados, independentemente do fornecimento ou não de refeição e lanches pelas empresas, farão jus a 1 (um) vale-refeição no valor de **R\$15,96 (quinze reais e noventa e seis centavos)**, por dia, que deverão ser carregados em cartão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados farão jus à alimentação supra levando-se em consideração os dias efetivamente trabalhados, que serão apurados com base na frequência do mês anterior, compensando-se posteriormente eventuais diferenças.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas, deverão pagar o valor correspondente ao vale refeição, junto com a folha de salário, sem qualquer vinculação à remuneração e de acordo com as regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Caso o valor correspondente seja pago junto com a folha salarial, este pagamento não terá vinculação à remuneração e será promovido de acordo com as regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA**

As empresas concederão a todos seus funcionários, por ocasião do pagamento dos salários, a partir de 1º de janeiro de 2019, inclusive, vale cesta, mensal, no valor correspondente a **R\$ 221,22 (duzentos e vinte e um reais e vinte e dois centavos)**, desvinculados da remuneração.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Farão jus ao vale cesta, os empregados que demonstrarem assiduidade integral, entendendo-se como tal, o empregado que não faltar nenhuma vez durante 1 mês de apuração do ponto. Ressalvadas as ausências por motivos de acidente de trabalho, morte cônjuge ou filho, devidamente comprovado por documento hábil.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Recomenda-se as empresas estudarem individualmente os casos de perda de vale cesta por motivo de doença.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Não perderá o vale cesta o trabalhador que apresentar apenas um atestado médico mensal, independente do número de dias de afastamento, desde que avaliado e autorizado pelo médico da empresa ou credenciado da mesma.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregados admitidos após o primeiro dia útil de cada mês, não fará jus ao vale cesta do mês de admissão.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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* dessa 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 QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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\$ 19.719,15 (dezenove mil, setecentos e dezenove reais e quinze centavos), 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\$ 19.719,15 (dezenove mil, setecentos e dezenove reais e quinze centavos), 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 QUINTA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE**

Os empregados admitidos após a data base, terão o salário nominal reajustados 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 SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Todas as rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 1 (um) ano de trabalho ininterrupto na mesma empresa, só terá validade se realizada na Entidade Sindical Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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 em até dez dias contados a partir do término do contrato, em qualquer tipo de rescisão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 física e digital com as anotações devidamente atualizadas;
- g) Comprovante do recolhimento das contribuições sindicais inseridas neste instrumento;

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

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

**PARÁGRAFO QUINTO**- A homologação será realizada no Sindicato, desde que, este tenha Sede ou Subsede na cidade da prestação de serviço ou desloque um funcionário até a unidade.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO/PAGAMENTO VERBAS RESCISÓRIAS**

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 junto com o acerto rescisório na forma do parágrafo 6º do Art. 477 da CLT.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA - APRESENTAÇÃO**

A empresa, quando da rescisão do contrato de trabalho, fornecerá 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 DÉCIMA NONA - 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 o auxílio doença acidentário, ou seja, se ficar afastado por mais de 30 dias. A estabilidade é de 12 meses, a contar da data do retorno ao serviço.

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

Ao empregado em gozo de **auxílio doença**, será concedido uma estabilidade de 60 (sessenta) 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 PRIMEIRA - 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.

**PARAGRAFO UNICO:** O empregado deverá, à época da comunicação da estabilidade, no prazo de 60 dias a contar da data da comunicação, e sob pena de não concessão da estabilidade, apresentar toda a documentação que comprove inequivocamente a aptidão à aposentadoria, qual seja o CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais), bem como quaisquer outros que atendam este fim.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOME OFFICE**

Em consonância com a evolução tecnológica e inovação nas relações de trabalho, as partes reconhecem que não há qualquer restrição quanto a implantação do sistema home office para as atividades administrativas, cujos trabalhadores deverão zelar pelos equipamentos da empresa, fazendo o uso devido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os insumos de escritórios (papel, tinta de impressora, etc.) serão fornecidos pelo EMPREGADOR.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quanto ao uso de internet, luz, água, condomínio, imposto predial, seguros e demais encargos do imóvel, não serão de responsabilidade do EMPREGADOR.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Home office poderá ser integral ou híbrido, ocasião em que as convocações para retorno ao trabalho presencial se darão por simples comunicação do superior hierárquico, no prazo mínimo de 24

(vinte e quatro horas), que antecede o horário de trabalho, seja por e-mail ou até mesmo via aplicativo de mensagem.

## OUTRAS ESTABILIDADES

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

Na hipótese do empregado encaminhado ao INSS para requerer/ingressar com o pedido de benefício previdenciário ter este negado ou cessado, deverá o mesmo se apresentar à empresa no prazo de 72 horas após comunicação do INSS para realizar exames de médico de retorno ao trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O empregado poderá comunicar a empresa o seu afastamento por todos os meios disponíveis, quais sejam: atestado médico, comunicado de afastamento, e-mail ou outro endereço eletrônico oficial da empresa.

## 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 PRIMEIRO** – Também será abrangido aos endereços das filiais e/ou empresas do mesmo grupo econômico em que se faça necessário o comparecimento do trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – 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 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 contra cheques 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 ao intervalo mínimo de uma hora para alimentação e repouso.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas poderão estipular juntamente com seus empregados, intervalo intrajornada com limite mínimo de 30 minutos para jornadas superior a seis horas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MARCAÇÃO DE PONTO**

Por exercerem cargos de confiança, aos encarregados de serviço, aos outros encarregados, coordenadores, gerentes, assessores, ou outros a critérios 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE**

A empresa concederá 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 + REGISTRO ALTERNATIVO COMPUTADOR + RECONHECIMENTO FACIAL**

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. 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, confo rme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e CLT art 74, § 3º.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas garantirão **água potável** para todos os seus empregados, fornecendo inclusive, recipientes como garrafa térmica ou outro, para tal finalidade.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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** - Os Trabalhadores receberão dois uniformes sendo um no início do CONTRATO DE TRABALHO e outro após 15 dias, sendo garantida a reposição dos mesmos, e também dos calçados regularmente na medida em que houver necessidade de troca. Entenda-se que deverão ser fornecidos no ato da contratação dois bonés, dois uniformes (calça e camisa), dois tênis para o pessoal da varrição e duas botinas para os trabalhadores da capina e coleta, bem como dois pares de luvas.



**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 FPS, devendo ser repostos sempre que necessário.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 SETHAC.





**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 uma cópia da CAT.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSISTENCIA MÉDICA**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO**

O funcionário em gozo de licença médica deverá apresentar à empresa o referido atestado médico no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas sob pena de invalidade do mesmo.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REMOÇÃO DE ACIDENTADOS**

A empresa deverá remover o **empregado acidentado** no trabalho, para levá-lo até o local onde será adequadamente atendido.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A empresa fornecerá **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. Os avisos deverão permanecer no quadro de avisos por um período mínimo de 07 (sete) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VISITAS 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 do Acordo coletivo e facilitar a sindicalização.

## **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 03 (três) 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 ao SETHAC - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOSPITALIDADE, ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO NORTE DE MINAS, quando solicitado 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 SETHAC a supervisão junto à Entidade Contratante, do cumprimento legal dos contratos de trabalho



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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADOS

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 2022**, 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 décimo dia do mês subsequente, através de boleto bancário fornecido pelo SETHAC, e remeterão comprovante de recolhimento juntamente com a relação dos trabalhadores descontados ao SETHAC, 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 [nm.sethac@yahoo.com.br](mailto:nm.sethac@yahoo.com.br), ou diretamente na sede do SETHAC.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado demissionário ou demitido nos meses anterior aos descontos, de que trata o caput desta cláusula, terá o desconto integral das parcelas vincendo 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 efetuar-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 obrigada a devolver à empresa, na eventualidade de condenação da empresa, em primeira instância, de devolução ao empregado dos descontos da contribuição negocial ora pactuados.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Com a finalidade de propiciar uma melhor Assistência do Sindicato Patronal à categoria, tendo em vista o desenvolvimento das atividades sindicais, as empresas por ele representadas nesta Convenção, deverão recolher em seu favor, uma CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL, na conta nº 000004617-5 do Banco SICOOB CREDIFIEMG 756- COOPERATIVA 3330 Belo Horizonte, Minas Gerais, em guia própria a ser fornecida pelo SINDILURB/MG, no valor de **R\$ 2.963,50 (dois mil, novecentos e sessenta e três reais e cinquenta centavos)**, que poderá ser dividido em 06 (seis) parcelas iguais de **R\$ 493,91 (quatrocentos e noventa e três reais e noventa e um centavos)**, mensais e consecutivas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa que tenha efetuado o pagamento desta contribuição, em razão de outro instrumento coletivo do SINDILURB, ficará dispensada de recolher a referida Contribuição novamente.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

CONSIDERANDO ser responsabilidade do Sindicato das Empresas de Coleta, Limpeza e Industrialização do Lixo de Minas Gerais (SINDILURB) representar, por todo o período de vigência da CCT, em todo o Estado de MG, perante autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da categoria ou interesses individuais dos associados, relativos à atividade exercida; manter vigilância permanente que impeça procedimentos predatórios às oportunidades de acesso ao mercado de trabalho; prestar assistência jurídica, técnica e administrativa às empresas associadas; ofertar orientação e defesa de interesses vinculados à atividade exercida por seus associados; prover defesa dos direitos sindicais difusos de seus associados; ofertar e/ou propiciar acesso ao desenvolvimento gerencial e técnico de profissionais do quadro próprio e do quadro de profissionais de seus associados; representar, por substituição, seus associados em causas de interesse da categoria; a manutenção da estrutura técnica e de suporte administrativo do Sindicato;

CONSIDERANDO que nos termos da legislação sindical, o SINDILURB é o órgão de representação da categoria econômica de todas as empresas da limpeza urbana com base territorial em Minas Gerais;

CONSIDERANDO o que dispõe o art. 513, "b" e "e", da Consolidação das Leis de Trabalho e o art. 8º, incisos II, III e VI da CF/88, a Assembleia Geral Extraordinária é o órgão competente para decidir sobre negociação coletiva de trabalho, assim como para impor contribuições para todos aqueles que participam da categoria econômica, configurando a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária como a prévia e expressa autorização da Categoria Econômica, garantido o amplo direito de oposição;

CONSIDERANDO o que dispõe a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 que garante a supremacia do Negociado sobre o Legislado;

Em cumprimento ao deliberado em Assembleia Geral Extraordinária do SINDILURB, **fica instituída a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL E DE ACOMPANHAMENTO DAS EMPRESAS, a ser paga pelas empresas em favor do SINDILURB, em parcela única, vencível em 30/04/2022, no valor equivalente ao montante apurado, de acordo com tabela e fórmula abaixo. O valor líquido da Contribuição Assistencial a recolher será obtido pela fórmula a seguir indicada.**

**FÓRMULA DE CÁLCULO: ((capital social x alíquota) x 60%).**

Linha	Classe de Capital Social (R\$)				Alíquota (%)
01	De	0,01	a	16.314,18	-
02	De	16.314,19	a	32.628,36	0,80
03	De	32.628,37	a	326.283,62	0,20
04	De	326.283,63	a	20.000.000,00	0,10

\* Limite máximo de 20.000.000,00 (vinte milhões)

**Parágrafo Primeiro** – Os valores deverão ser recolhidos ao SINDILURB mediante quitação de Boleto de Cobrança específico que será enviado, em tempo hábil, às empresas, para recolhimento em estabelecimento bancário nele indicado.

**Parágrafo Segundo** – O valor da Contribuição Assistencial, poderá ser quitado em até **seis parcelas de igual valor**, mensais e consecutivas, cujo o valor da parcela deverá ser superior a R\$ 1.000,00 (um mil reais), em que a primeira parcela vencerá, de forma improrrogável, em **30/04/2022**.

**Parágrafo Terceiro** – Caso a empresa opte pelo pagamento parcelado em até 6 vezes, deverá a mesma comunicar ao SINDILURB em quantas parcelas deseja fazê-lo, para que o SINDILURB emita os respectivos Boletos.

**Parágrafo Quarto** – Após o vencimento de cada uma das parcelas, o valor da contribuição não paga, ficará sujeito a atualização por índices definidos em lei ou normalmente praticados para correção de débitos de mesma natureza.

**Parágrafo Quinto**- A empresa que tenha efetuado o pagamento desta contribuição, em razão de outro instrumento coletivo do Sindilurb, ficará dispensada de recolher, a referida Contribuição novamente.

## PROCEDIMENTOS EM RELAÇÃO A GREVES E GREVISTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIREITO DE GREVE

O Sindicato profissional reconhece que a atividade exercida pelas empresas e ou empregadores associados é atividade essencial, caracterizada como tal no item VI, Artigo 10 da Lei de Greve 7.783 de 28 de junho de 1.989 e como tal, os eventuais movimentos de greve deverão ser comunicados com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e deverá ser mantido em serviço um efetivo pelo menos de 20% (vinte por cento) dos profissionais alocados no serviço.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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) 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 da Termo de Quitação, será objeto de convênio a ser firmado entre as entidades convenentes.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Para conferência deverá ser apresentado a ficha financeira dos empregados e relatório de médias.



## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JUÍZO COMPETENTE

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

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E FISCALIZAÇÃO

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AÇÃO DO CUMPRIMENTO

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

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA

Por inobservância de cláusulas do presente Acordo 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, revertido em favor do empregado prejudicado.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FISCALIZAÇÃO NAS EMPRESAS

Toda e qualquer irregularidade cometida pelas empresas de coleta, limpeza e industrialização do lixo no Estado de Minas Gerais, e apurado pelo SETHAC, será devidamente encaminhada para o sindicato patronal, que terá um prazo de 10 dias corridos a contar do recebimento da denúncia para apurar com a empresa e responder ao SETHAC.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO TRABALHADOR NA LIMPEZA URBANA

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

**MAURICIO SIGAUD FERREIRA**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE COLETA, LIMPEZA E INDUSTRIALIZACAO DO LIXO DE MINAS GERAIS**

**GERALDO VALDEIR ALVES BORGES**  
**PRESIDENTE**

**SETHAC-SIND DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOSP, ASSEIO E CONS, TRAB TEMPORARIO, PREST DE SERV  
TERC E REC HUMANOS DO N MINAS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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