

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000835/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/03/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007493/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13621.203797/2026-87  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/03/2026

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 EMPREGADOS NO COMÉRCIO H. E SIM. DE UBERABA, CNPJ n. 23.368.905/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANUEL ANTONIO LEMOS FIGUEIRAL;

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) **Profissional dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro e Similares, Bares, Restaurantes, Estabelecimentos de Hospedagem, Alimentação Preparada, Bebida a Varejo, Empregados de Edifícios, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros, Serventes Garçons, das Empresas de Asseio e Conservação, Conservação de Elevadores, Empresas de Lavanderias e Similares, em Saunas, Instituições Beneficentes, Religiosa e Filantrópicas e em Empresas de Refeições Coletivas e Categoria Econômica das Empresas de Coleta, Limpeza e Industrialização do Lixo**, com abrangência territorial em **Uberaba/MG**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A partir de 01 janeiro de 2026, nenhum trabalhador da categoria poderá receber pisos salariais e/ou salário de ingresso, inferior ao abaixo estabelecido, conforme segue:

- A) COLETOR DE LIXO DOMICILIAR E COMERCIAL - R\$ 1.814,17 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- B) VARREDOR - R\$ 1.631,85 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- C) AJUDANTE GERAL – R\$ 1.631,85
- D) MECÂNICO DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO - R\$ 1.754,17 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- E) LAVADOR DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO - R\$ 1.631,85 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- F) OPERADOR DE ROÇADEIRA - R\$ 1.631,85

- G) GARI – R\$ 1.631,85 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- H) COLETOR DE LIXO DE VARRIÇÃO - R\$ 1.631,85 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- I) LIMPADOR DE BOCA DE LOBO - R\$ 1.713,87+ 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- J) COLETOR DE LIXO HOSPITALAR - R\$ 1.808,89 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- K) AJUDANTE DE MECÂNICO DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO - R\$ 1.631,85 + 40% Insalubridade incidente sobre o salário mínimo vigente
- L) JARDINEIRO – R\$ 1.631,85
- M) SERVIÇOS GERAIS – R\$ 1.631,85
- N) AUX. SERV.GERAIS – R\$ 1.688,52
- O) PORTEIRO – R\$ 1.745,93

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – 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 01/02/2026, a correção salarial poderá ser proporcional a data de admissão

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – 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.

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

### **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.

### **CLÁUSULA QUINTA - P.I.S**

As empresas e/ou empregadores poderão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências, por meio 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 desta Convenção, prevalecendo no caso a situação mais favorável.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 em sindicato 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 - TICKET REFEIÇÃO**

A partir de 01/07/2024, as empresas fornecerão a seus empregados uma refeição e um lanche diário 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\$ 17,14 (dezesete reais e quatorze 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 2026, 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE CESTA**

As empresas concederão aos seus empregados que preencherem os requisitos previstos nesta cláusula, uma **cesta básica** por mês, com pelo menos **35 (trinta e cinco)** quilos, em **06 (seis)** produtos diferentes, dentre eles, obrigatoriamente, arroz, feijão e açúcar, **desvinculados da remuneração e sem nenhum ônus para o trabalhador.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Farão jus à cesta básica, os empregados que trabalhem na limpeza e coleta de lixo e que demonstrarem assiduidade integral, entendendo-se como tal, a do empregado que não faltar nenhuma vez durante o mês estabelecido pela empresa para apuração do ponto. Ressalvadas também as ausências por motivo de Acidente de Trabalho, morte de cônjuge ou filho (a), devidamente comprovado por documento hábil.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Não perderá a cesta básica o trabalhador que apresentar ATESTADO MÉDICO mensal, independente da quantidade e do número de dias, desde que avaliado pelo Médico da Empresa ou credenciado da mesma.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A empresa ficará dispensada de fornecer a cesta básica ao funcionário que não comparecer para recebê-la até o 10º (décimo) dia subsequente ao da entrega, sendo que esta entrega deverá ocorrer até o 10º (décimo) dia útil de cada mês.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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 perceber a reposição integral da cesta, mais o valor correspondente a 10% (Dez por cento) do piso salarial do empregado, previsto neste instrumento normativo, vigente à época do descumprimento, a título de indenização.

**PARÁGRAFO SEXTO** - A critério das empresas a distribuição da cesta básica poderá ser quinzenal. Neste caso, as condições de assiduidade para efeito aquisitivo conforme previsto nesta cláusula, serão então avaliadas por quinzena.

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

**PARÁGRAFO OITAVO** - A critério das empresas, a cesta básica, poderá ser concedida por meio de cartão alimentação ou refeição, correspondente ao valor de **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.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 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, o Sindicato 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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO / PAGAMENTO DE 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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, sem afastamentos temporários anteriores a data do aviso da pré aposentadoria, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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, por meio 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, 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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** - Todos os EPI's serão fornecidos com o Certificado de Aprovação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 TERCEIRO** - 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 em que se encontrarem, sob pena de ressarcir o custo dos mesmos.

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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 QUINTO** - 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 SEGUNDA - 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 ÚNICO** - Será constituída uma CIPA nos locais de trabalho onde se encontrem mais de 50 (cinquenta) empregados.

## CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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;
<b>j) OUTUBRO:</b>	Outubro Rosa: Conscientização sobre o câncer de mama / Outubro Patreado: valorização da pessoa idosa;
<b>k) NOVENBRO:</b>	Novembro Azul: Prevenção e combate ao câncer de próstata;
<b>l) 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 QUARTA - 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 QUINTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão a fixação no 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 SEXTA - 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 e facilitar a sindicalização.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES 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 TRIGÉSIMA OITAVA - CONF. DO RECOLHIMENTO DO FGTS E CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

As empresas prestadoras de serviço de limpeza urbana comprometem-se a remeter ao SECOSAER – SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE UBERABA, 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 SECOSAER a supervisão, junto à Entidade Contratante, do cumprimento legal dos contratos de trabalho.

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 **FEVEREIRO 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, por meio de boleto bancário fornecido pelo Sindicato pelo SECOSAER, e remeterão comprovante de recolhimento juntamente com a relação dos trabalhadores descontados ao SECOSAER, 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 [secosaer.sindicato@gmail.com](mailto:secosaer.sindicato@gmail.com), ou diretamente na sede do Sindicato Profissional.

**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 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:** As empresas convenientes, na condição de simples intermediárias, se obrigam a descontar de todos os trabalhadores **ASSOCIADOS E APENAS AOS QUE AUTORIZAREM O DESCONTO.**

**PARÁGRAFO OITAVO – 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, Art. 10 da lei de greve 7783 de 28.06.1989, 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 de pelo menos **20% (vinte por cento)** dos profissionais alocados no serviço.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 n.º 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 convenentes.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JUÍZO COMPETENTE**

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

As partes obrigam-se a observar fielmente o presente acordo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo sindicato profissional - SECOSAER e o Sindicato Patronal - SINDILURB. 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 QUARTA - AÇÃO DE 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DIA DO TRABALHADOR NA LIMPEZA URBANA**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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**

**MANUEL ANTONIO LEMOS FIGUEIRAL**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO H. E SIM. DE UBERA**

## **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>.



