

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG002338/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/06/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032580/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46248.000749/2019-73  
DATA DO PROTOCOLO: 27/06/2019

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 22.232.755/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). TEOVALDO JOSE APARECIDO;

E

SINDICATO DAS EMP.TRANSP DE CARGAS DO TRIANGULO MINEIRO, CNPJ n. 22.229.843/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ABUD CECILIO DOMINGOS;

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 maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **ECONÔMICA DO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS e PROFISSIONAL DA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL**, com abrangência territorial em Araguari/MG, Araporã/MG, Cascalho Rico/MG, Indianópolis/MG, Monte Alegre De Minas/MG, Tupaciguara/MG e Uberlândia/MG.

#### **Salários, Reajustes e Pagamento**

##### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de primeiro de maio de 2019, nenhum empregado receberá, mensalmente, importância inferior aos seguintes pisos:

| FUNÇÃO                   | SALÁRIO R\$ |
|--------------------------|-------------|
| Ajudante                 | 1.051,94    |
| Conferente               | 1.197,91    |
| Operador de empilhadeira | 1.329,19    |

**Parágrafo único – Para as funções de Analista de Logística, Supervisor de Logística, Auxiliar de Logística em geral, Estoquista de Logística e Separador de Logística, o valor do salário a ser considerado será aquele praticado no mercado e negociado entre as partes.**

## CLÁUSULA QUARTA - ÍNDICE DE REAJUSTE

As empresas concederão aos seus empregados da correspondente categoria profissional, a partir de primeiro de maio de 2019, reajuste salarial de 5,07% (cinco vírgula zero sete por cento) incidente sobre o salário de maio de 2018, compensando-se todos os aumentos e antecipações concedidos espontaneamente ou através de acordos, dissídios, adendos e os decorrentes de Leis.

**Parágrafo primeiro** - Para os salários que excederem o limite de R\$3.000,00 (três mil reais), o reajuste ficará por conta de livre negociação entre o empregado e seu empregador, garantido, no entanto, o aumento mínimo correspondente ao valor de R\$152,10 (cento e cinquenta e dois reais e dez centavos).

**Parágrafo segundo** - O empregado admitido a partir de junho de 2018 perceberá aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, observando-se que, em caso de haver paradigma, terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função existente na empresa em maio de 2019. Não havendo paradigma, o salário resultante guardará proporcionalidade com o salário do cargo imediatamente inferior ou imediatamente superior, prevalecendo o que acarretar a menor distorção.

**Parágrafo terceiro** – As diferenças salariais do mês de maio de 2019 serão quitadas na folha de pagamento do mês de junho de 2019.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

## CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

As empresas fornecerão aos seus empregados envelopes ou recibos de pagamento, com a discriminação das parcelas quitadas, destacando-se também o valor do FGTS correspondente. O comprovante de depósito bancário, pelo valor líquido da remuneração, quita as parcelas que a compõem tornando desnecessária a assinatura do empregado. Estas parcelas poderão ser discriminadas, quando necessário, através de qualquer demonstrativo, inclusive eletrônico.

### Salário produção ou tarefa

## CLÁUSULA SEXTA - REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE

As empresas poderão estabelecer remuneração por produtividade em qualquer modalidade, desde que obedecido o piso salarial da categoria para a função exercida. Para as demais funções o piso salarial a ser considerado será o salário mínimo legal.

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUITAÇÕES**

Em face da presente Convenção Coletiva, em especial, o que se ajustou e se convencionou pagar nas cláusulas de índice de reajuste, piso salarial e o programa de participação no resultado - PPR deste instrumento, ficam absorvidas e extintas quaisquer eventuais pretensões e suas respectivas incidências advindas da implementação e cumprimento de norma decorrente de lei.

### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão, mensalmente, adiantamento de salário, a todos os seus empregados, até o dia 20 (vinte) de cada mês, no percentual de, no mínimo 30,0% (trinta por cento) do salário bruto do empregado, que será descontado na folha ou recibo de salário do mês correspondente.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

A remuneração do serviço extraordinário será acrescida de 50,0% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, conforme determina a CLT.

**Parágrafo primeiro** – Quando o empregado trabalhar mais de 2 (duas) horas extras por dia, nos casos de força maior, a empresa lhe assegurará um lanche gratuito composto de, no mínimo, pão com manteiga e café com leite.

**Parágrafo segundo** - Em decorrência da atividade própria da empresa fica autorizada a prorrogação de jornada além da excedente de duas horas até o limite máximo de quatro horas, mediante pagamento das horas extras.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

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

Fica instituído o Programa de Participação nos Resultados que visa atender aos preceitos do inciso XI, Art. 7º da Constituição Federal e da Lei nº. 10.101/00. O

programa está vinculado ao cumprimento de metas de produtividade, assiduidade, eficiência, competitividade, entre outros, para consecução de seus objetivos.

**Parágrafo primeiro** - As empresas pagarão, a título de PPR – Participação nos Resultados do exercício de 2.019, a cada um dos seus empregados, o valor de R\$409,78 (quatrocentos e nove reais e setenta e oito centavos), em duas parcelas, com periodicidade mínima de um semestre entre elas, no valor de R\$204,89 (duzentos e quatro reais e oitenta e nove centavos) cada uma, nas seguintes datas e condições:

**I** - Cada parcela será paga proporcionalmente ao número de meses efetivamente trabalhados no semestre de apuração, considerando inteiro o mês em que houver trabalhado mais de quatorze dias;

**II** – A primeira parcela será paga na folha salarial do mês de julho/2.019 e a segunda parcela será paga na folha salarial do mês de janeiro/2.020;

**Parágrafo segundo** - O programa de Participação nos Resultados será estabelecido em cada empresa, segundo suas características, e conterá, no mínimo, dois indicadores que serão apurados a cada semestre civil do exercício. Os indicadores não podem se referir a questões relativas à saúde e segurança do trabalho;

**Parágrafo terceiro** - As empresas que já possuírem ou que venham a criar o seu Programa de Participação nos Resultados ficam desobrigadas do cumprimento desta obrigação, desde que o valor do PPR seja igual ou superior a R\$409,78 (quatrocentos e nove reais e setenta e oito centavos), conforme estipulado no “caput” desta cláusula;

**Parágrafo quarto** - A participação de que trata o presente instrumento coletivo de trabalho, possui caráter indenizatório, uma vez que não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA PARA ALIMENTAÇÃO**

A partir de primeiro de maio de 2.019 as empresas concederão aos empregados que não receberem diária de viagem uma ajuda para alimentação no valor líquido de R\$13,48 (treze reais e quarenta e oito centavos) por dia de efetivo trabalho. A empresa que, por sua liberalidade, oferece lanche a seus empregados não está desobrigada do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo primeiro** – Faculta-se às empresas a modalidade de concessão deste benefício social, na conformidade ou não do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, através de ticket, vale-refeição, cartão, cesta básica, alimentação em restaurante próprio ou de terceiros, reembolso mediante documento fiscal ou

qualquer outra modalidade, desde que o valor líquido pago não seja inferior a R\$13,48 (treze reais e quarenta e oito centavos) por dia de efetivo trabalho.

**Parágrafo segundo –** O valor deste benefício social tem caráter indenizatório e não integra a remuneração para os fins e efeitos de direito.

**Parágrafo terceiro –** As diferenças de valor do vale alimentação do mês de maio de 2.019 serão quitadas na folha de pagamento do mês de junho de 2.019.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIÁRIA DE VIAGEM**

A partir do dia primeiro de maio de 2.019, para cobrir as despesas com alimentação e repouso, as empresas pagarão aos seus empregados, quando em viagem, uma diária no valor R\$44,13 (quarenta e quatro reais e treze centavos), conforme definições contidas nos parágrafos seguintes.

**Parágrafo primeiro –** A diária de viagem tem caráter indenizatório, não se incorpora ao contrato de trabalho, nem mesmo integra o salário para quaisquer fins e será devida somente aos empregados quando em curso de uma viagem, fora da sua base ou estabelecimento da empresa, considerando-se cada período modular de 24 (vinte e quatro) horas. Este período será computado a partir do início da jornada de trabalho.

**Parágrafo segundo –** Quando em razão de sua jornada de trabalho o empregado estiver, excepcionalmente, fora de sua base e houver necessidade de pernoitar, ocorrerá a diária de viagem, aplicando-se as disposições desta cláusula ao funcionário que esteja envolvido na mesma operação de transporte com o motorista. O repouso poderá ser feito na cabine do veículo.

**Parágrafo terceiro –** As empresas poderão optar pelo pagamento das diárias através de prestação de contas pelo motorista ao final de cada viagem, contra a apresentação de documento fiscal comprobatório das suas despesas realizadas, incluindo, quando houver, as despesas da equipe, respeitando-se o valor mínimo, por empregado, estabelecido no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo quarto –** Em qualquer hipótese, diária ou prestação de contas, as empresas farão a antecipação da verba necessária. Com o recebimento de diária exclui-se o pagamento da ajuda de alimentação estabelecida nesta convenção coletiva de trabalho;

**Parágrafo quinto –** As diferenças de valor das diárias de viagem do mês de maio de 2.019 serão quitadas na folha de pagamento do mês de junho de 2.019.

**Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE – PAGAMENTO OPCIONAL EM DINHEIRO**

Em face de custo e praticidade operacional, faculta-se às empresas efetuarem o pagamento do vale transporte em dinheiro, observados os critérios estabelecidos na Lei 7.418/85, Decreto nº 95.247/87 e decisões judiciais autorizando esta opção, como a referida nos autos do Proc. TST – AA nº 366.360/97.4, por V.U., DJU – 07/08/98, Seção I, pág. 314.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA CONSTITUIÇÃO E CUSTEIO DO BENEFÍCIO DO PLANO DE SAÚDE**

As partes estabelecem plano de saúde familiar hospitalar/ambulatorial e para seu custeio:

I – Até o mês de julho/2019, **a empresa** contribuirá com o valor mensal de R\$175,80 (cento e setenta e cinco reais e oitenta centavos), por empregado.

II - a partir de agosto de 2019 **a empresa** contribuirá com o valor mensal de R\$184,71 (cento e oitenta e quatro reais e setenta e um centavos), por empregado.

III - Os valores estabelecidos, nos itens I e II vinculam e são válidos para a contratação com operadoras habilitadas para atuação preferencial em sua base territorial.

IV - se a contratação se der com operadora habilitada para atuação preferencial em outra base territorial, a contribuição da empresa será o valor resultante do total da contribuição fixa cobrada pela contratada menos o valor que o empregado pagaria para a operadora habilitada para atuação preferencial em sua base territorial.

V – o **empregado** arcará com os seguintes valores:

a) o valor mensal que exceder à contribuição da empresa para custeio fixo do plano de saúde com a operadora habilitada para atuação preferencial em sua base territorial;

b) o valor total da coparticipação, quando houver;

c) o valor mensal correspondente a 1,5% (um e meio por cento) do seu salário nominal, limitado ao máximo de R\$45,00 (quarenta e cinco reais), para cobrir os custos complementares com a gestão, fiscalização, auditagem por empresa especializada e independente, habilitação e contratação do plano de saúde. Este valor será descontado na folha de pagamento do empregado e recolhido pela empresa à FETRAMOV, em guia própria com cópia para a entidade profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo primeiro** – A Câmara de Conciliação do Plano de Saúde, para habilitar nova operadora e/ou corretora, tem o prazo de 30 dias para proferir sua decisão na forma do parágrafo terceiro da cláusula “DA CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE”.

**Parágrafo segundo** – para integrar os benefícios do plano de saúde e/ou odontológico o empregado autorizará expressamente o desconto em folha de pagamento do montante dos valores estabelecidos para ele nesta convenção, conforme está previsto na Súmula nº 342 do TST: “Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico. (Res. TST 47/95, DJ, 20.04.95)”. O documento de opção, tanto para o plano de saúde quanto para o odontológico, será feito em duas vias, sendo uma para a empresa e outra para a entidade profissional signatária.

**Parágrafo terceiro** - O empregado que não participar de um ou de outro benefício, citará o motivo, não terá nenhum custo e também não receberá nenhuma outra contrapartida, tendo em vista que os benefícios negociados são o plano de saúde e o odontológico. O documento de não opção será feito em duas vias, sendo uma para a empresa e outra para a entidade profissional signatária.

**Parágrafo quarto** – As empresas prestadoras dos serviços discriminarão nas faturas mensais o valor da contribuição fixa patronal, o valor da contribuição fixa do empregado e o valor da coparticipação quando houver.

**Parágrafo quinto** - Quando o valor total a ser descontado do empregado ultrapassar o percentual correspondente a 15,0% (quinze por cento) do seu salário nominal, o valor excedente será dividido pela prestadora de serviços, sem encargos de financiamento, em tantas parcelas mensais quantas forem necessárias para liquidação total do débito. O valor máximo a ser descontado mensalmente, respeitando-se o valor do salário nominal de cada um, terá o limite de R\$450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), correspondentes a 15,0% (quinze por cento) do teto salarial de R\$3.000,00 (três mil reais).

**Parágrafo sexto** - Se houver rompimento contratual anterior à liquidação do débito, fica autorizado o desconto do saldo remanescente na rescisão de contrato. Se o saldo da rescisão contratual for insuficiente para a liquidação do débito, a prestadora do plano fica autorizada a promover a cobrança diretamente ao ex-empregado, seu responsável ou sucessores, pelos meios legais de que dispuser.

**Parágrafo sétimo** - O plano de saúde familiar e o odontológico, oferecidos aos trabalhadores, serão contratados ou rescindidos pela FETTROMINAS ou FETCEMG, em todos os municípios da base territorial constantes desta convenção, mediante homologação da Câmara.

**Parágrafo oitavo** – A empresa que eventualmente não esteja utilizando operadora contratada pelas Federações e homologada pela Câmara de Conciliação do Plano de Saúde, contribuirá com o valor mensal estabelecido nos incisos I a IV e o seu empregado arcará com os valores previstos no inciso V, ambos desta cláusula. A operadora utilizada cumprirá com todas as obrigações como se homologada fosse.

**Parágrafo nono** – Todas as operadoras do plano de saúde deverão, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, fazer a implantação do empregado em seu sistema, independente da modalidade de contratação se por prazo indeterminado ou determinado ou de experiência cujo prazo seja superior a 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo décimo** – As empresas fornecerão à **FETRAMOV** a relação de empregados que exercem as funções previstas na cláusula terceira e seu parágrafo único desta convenção. Esta informação deverá ser renovada todas as vezes que houver alteração de seu quadro funcional relativamente a estas funções.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE/ODONTO**

As partes constituem a Câmara de Conciliação do Plano de Saúde/odontológico com jurisdição em todos os municípios da base territorial constante desta convenção. É composta por três membros das categorias profissionais, sendo dois da **FETTROMINAS** e um da **FETRAMOV**, e por três membros da categoria econômica com os seus respectivos suplentes, todos indicados pelas respectivas federações. É dotada das seguintes funções:

- I – Decidir, fiscalizar, determinar e dirimir todas as questões administrativas e contratuais relativamente ao plano de saúde/odontológico;
- II – Autorizar qualquer alteração envolvendo o plano de saúde/odontológico;
- III – Acompanhar, fiscalizar e controlar a prestação dos serviços das prestadoras e/ou corretoras contratadas, e de toda a rede credenciada para atendimento;
- IV - Acompanhar a evolução dos custos e exigir das prestadoras e/ou corretoras os documentos e demonstrativos que julgar convenientes e necessários, bem como propor às entidades, profissional e econômica, as adequações financeiras e de custos do plano de saúde/odontológico, quando comprovadamente necessárias;
- V – Homologar e autorizar a contratação ou rescisão contratual das prestadoras e/ou corretoras de plano de saúde/odontológico mediante parecer fundamentado;
- VI – Estipular prazos e metas às prestadoras e/ou corretoras de plano de saúde e do odontológico para o trabalho de prospecção e contratação, sob pena de autorizar a outras prestadoras e/ou corretoras pertencentes ou não ao sistema de prestação de serviços de saúde no transporte de carga, a comercialização de seus produtos em outras bases territoriais;

**Parágrafo primeiro** – Para homologação, contratação e operação, todas as prestadoras e/ou corretoras do plano de saúde e do odontológico submetem-se e satisfazem os critérios estabelecidos pela Câmara de Conciliação do Plano de Saúde e pela ANS – Agência Nacional de Saúde. Sob pena de rescisão de contrato, as prestadoras e/ou corretoras de plano de saúde e odontológico fornecerão à Câmara, periodicamente, a sua documentação jurídica, fiscal, econômica e técnica definida pela Câmara.

**Parágrafo segundo** - As prestadoras e/ou corretoras de plano de saúde e odontológico contratadas pela FETTROMINAS ou FETCEMG terão suas áreas de atuação preferenciais definidas no contrato, mediante homologação da Câmara de Conciliação do Plano de Saúde/odontológico, podendo, entretanto, atuar em todo o Estado de Minas Gerais.

**Parágrafo terceiro** – Após receber indicação ou solicitação de Operadora e/ou Corretora de Plano de Saúde e Odontológico para habilitação de seu produto na carteira do TRC, acompanhada da documentação necessária para esta finalidade, a Câmara de Conciliação do Plano de Saúde/Odontológico terá 30 (trinta) dias para proferir sua decisão. Não obedecido este prazo, ocorrerá a automática habilitação da empresa solicitante.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CONSTITUIÇÃO E CUSTEIO DO BENEFÍCIO DO PLANO ODONTOLÓGICO**

As partes estabelecem plano odontológico em benefício dos empregados, cujo custeio será da seguinte forma:

I – A partir de maio de 2.019 a **empresa** contribuirá com o valor mensal de R\$15,00 (quinze reais) por empregado, para o custeio fixo do plano odontológico;

II- O **empregado** arcará com os seguintes valores:

- a) O valor mensal que exceder à contribuição da empresa para o custeio fixo do plano odontológico com a operadora habilitada para atuação preferencial em sua base territorial;
- b) O valor total da coparticipação, quando houver;

**Parágrafo único** – As demais condições relativas a esse benefício seguirão, no que couber, as normas estabelecidas para o plano de saúde nesta Convenção.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado que tenha dois ou mais anos de serviço na empresa o empregador, mediante a documentação de óbito, pagará aos dependentes, como um todo, habilitados perante a Previdência Social, um salário contratual do empregado falecido, a título de Auxílio Funeral.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

As empresas contratarão seguro de vida em grupo a favor de seus empregados, sem ônus para eles, com cobertura mínima correspondente a R\$19.527,70 (dezenove mil quinhentos e vinte e sete reais e setenta centavos) por morte natural, morte accidental e invalidez permanente, decorrente de acidente ou doença profissional.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO BENEFÍCIO**

Fica instituído, através de operadora indicada pela FETCEMG, o CARTÃO BENEFÍCIO para o trabalhador, cujo limite de utilização corresponderá a 15% (quinze por cento) de seu salário nominal, na forma abaixo discriminada. O trabalhador poderá realizar compras e obter descontos especiais e benefícios adicionais em estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços credenciados pela operadora.

**Parágrafo primeiro** - O benefício é facultativo, devendo o trabalhador fazer a opção pela posse e utilização do CARTÃO e autorizar o desconto, em sua remuneração, do valor utilizado. O documento de opção será feito em duas vias, sendo uma para a empresa e outra para a representação econômica.

**Parágrafo segundo** - A adesão e utilização do CARTÃO BENEFÍCIO é direito e custo exclusivo do trabalhador, inclusive das taxas de manutenção e utilização dele. As empresas serão responsáveis pelo desconto em folha de pagamento, pelo repasse do valor à operadora e o fornecimento dos dados necessários para implantação e confecção do cartão.

**Parágrafo terceiro** - Quando a remuneração do empregado for insuficiente para quitação do valor utilizado no cartão benefício, o saldo remanescente será dividido pela operadora do cartão em tantas parcelas mensais quantas forem necessárias para liquidação total do débito.

**Parágrafo quarto** - Se houver rompimento contratual anterior à liquidação do débito, fica autorizado o desconto do saldo remanescente na rescisão de contrato. Se o valor da rescisão contratual for insuficiente para a liquidação do débito, a operadora do cartão benefício promoverá a cobrança diretamente ao ex-empregado, seu responsável ou sucessores, pelos meios legais de que dispuser.

**Parágrafo quinto** - O benefício estabelecido nesta cláusula será implantado em até 90 (noventa) dias.

## **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas que exigirem “Carta de Apresentação” por ocasião da admissão do empregado ficarão em caso de dispensa sem justa causa, obrigadas ao fornecimento do documento.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA**

Aos empregados que faltarem doze meses para a aposentadoria, em seus prazos mínimos e que tenham no mínimo dez anos de serviço na empresa, é concedida garantia de emprego ou salário no período respectivo, salvo os casos de dispensa por justa causa ou de encerramento das atividades da empresa.

**Parágrafo único –** O empregado para auferir o benefício do “caput” desta cláusula comprovará perante seu empregador, documentalmente, mediante protocolo, o tempo de serviço para concessão do benefício.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL**

Faculta-se às empresas a estipulação de jornada especial de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de folga), para os setores onde a demanda o exigir.

**Parágrafo primeiro** - Os dias trabalhados nos domingos são considerados como dias normais, face à compensação da jornada, e não implicam acréscimo adicional ao salário, especialmente horas extras, salvo quanto ao adicional para a jornada noturna.

**Parágrafo segundo** - O retorno à jornada normal de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais não implica em alteração salarial.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FRACIONAMENTO DE REPOUSO DIÁRIO**

O repouso diário de 11 (onze) horas do empregado poderá ser fracionado em 8 (oito) horas mais 3 (três). A redução de três horas poderá ser acumulada até o máximo de 12 (doze) horas na semana. O período correspondente à redução deverá ser obrigatoriamente compensado em continuidade ao repouso diário seguinte ou ao repouso semanal da semana de sua ocorrência.

#### **Compensação de Jornada**

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

O banco de horas na forma da Lei nº 9.601/98, terá a regulamentação mínima adiante estipulada:

**Parágrafo primeiro** – Condições especiais ou diferentes das estipuladas nesta Convenção, para o banco de horas, deverão ser objeto de negociação entre empresa e entidade profissional.

**Parágrafo segundo** – As partes estabelecem a jornada flexível de trabalho visando à formação do banco de horas, com prazo de compensação estipulado em 75 (setenta e cinco) dias, de modo a permitir que as empresas ajustem o potencial da mão de obra à demanda do mercado consumidor.

**Parágrafo terceiro** – O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto aos intervalos interjornada, intrajornada e repouso semanal.

**Parágrafo quarto** – A remuneração efetiva dos empregados, durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho permanecerá sobre 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo faltas ou atrasos injustificados.

**Parágrafo quinto** – As empresas que optarem pela utilização do banco de horas deverão, após sua formalização, dar ciência ao respectivo Sindicato Profissional.

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

O banco de horas, formado pelos créditos e débitos da jornada flexível, será disciplinado da seguinte forma:

**Parágrafo primeiro** – Serão lançadas a título de hora crédito 50,0% (cinquenta por cento) das horas trabalhadas excedentes à 44<sup>a</sup> (quadragésima quarta) hora semanal e os 50,0% (cinquenta por cento) das restantes serão pagas na forma da lei, desta Convenção, Adendo ou Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo segundo** – O critério de conversão face o trabalho prestado além da 44<sup>a</sup> (quadragésima quarta) hora semanal será na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de compensação.

**Parágrafo terceiro** – Ocorrendo horas não trabalhadas do empregado, a seu pedido ou concedidas de comum acordo entre as partes, estas serão compensadas, no banco de horas, na sua totalidade.

**Parágrafo quarto** – As horas compensadas não terão reflexo no repouso semanal remunerado, nas férias, no aviso prévio, no décimo terceiro salário e nem em qualquer outra verba salarial.

**Parágrafo quinto** – As empresas fornecerão aos empregados, demonstrativo mensal do saldo existente no banco de horas.

**Parágrafo sexto** – O período de compensação deverá ser comunicado, por escrito, ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias.

**Parágrafo sétimo** – Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a total compensação das horas crédito do empregado, estas serão quitadas, em destaque, no termo de rescisão de contrato de trabalho.

**Parágrafo oitavo** – É vedada a compensação do saldo do Banco de Horas no período do aviso prévio.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACÚMULO DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica permitido ao empregado o acúmulo de descanso semanal, desde que não ultrapasse 72 (setenta e duas) horas e que seja gozado obrigatoriamente em sua base de residência, quando do retorno de sua viagem, devendo, pelo menos uma vez ao mês, coincidir com o domingo.

**Parágrafo único** – O descanso semanal a que se refere esta cláusula, em quaisquer condições, só será usufruído na base de residência do empregado, salvo motivo de força maior, ou escolha do empregado.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLES DE JORNADA**

As empresas manterão registro de ponto, onde constem as entrada e saídas, para seus trabalhadores sob regime de controle de jornada. É desnecessária a anotação do intervalo para alimentação e descanso.

**Parágrafo primeiro** – Para os efeitos do caput desta cláusula, trabalhadores exercentes de atividade externa são aqueles que estiverem em exercício de sua atividade fora do estabelecimento da empresa onde foram contratados;

**I** – Não se aplica, por seu flagrante conflito com o disposto no art. 62, I, da CLT, o disposto no art. 74, § 3º, do mesmo diploma legal;

**II –** Quando em viagem, deverão ser respeitados e determinados pelo próprio trabalhador, conforme sua necessidade ou conveniência, os repousos interjornada e intrajornada estabelecidos no art. 71, da CLT, bem como o início e o término da viagem. É proibido ao empregador interferir na programação dos trabalhadores;

**Parágrafo segundo –** As empresas poderão adotar, conforme o disposto na Portaria 373, de 25/02/2011, sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, em seus exatos termos;

**Parágrafo terceiro -** Os trabalhadores, da empresa ou de setores delas, poderão ter seu intervalo para refeição e descanso reduzido para 30 minutos, indenizando-se o tempo restante ou compensando-se na jornada semanal ou no banco de horas o que faltar para completar o intervalo concedido pela empresa aos seus trabalhadores. (Art. 611-A, III, da Lei 13.467/17).

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes em estabelecimentos oficiais ou devidamente autorizados, quando em provas com horário coincidente com o do trabalho, terão abonadas suas faltas, desde que comuniquem por escrito à empresa, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EPIS – EMPRESAS HOMOLOGADAS**

As empresas se comprometem a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores o equipamento de proteção individual adequado para cada atividade, nos termos da legislação específica vigente e das normas de medicina e segurança do trabalho e programa de prevenção de risco ambiental. O equipamento poderá ser adquirido através de empresas homologadas e credenciadas pela **FETRAMOV**.

#### **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

O fornecimento de uniforme será gratuito, quando exigido o seu uso, e será devolvido por ocasião da rescisão contratual, bem como o equipamento de proteção individual, prescrito por lei, ou em face da natureza do trabalho prestado.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas que não mantiverem serviços médicos próprios ou convênio com clínicas especializadas, aceitarão os atestados médicos da respectiva entidade sindical dos empregados, dentro dos limites previstos pela legislação da Previdência Social.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso a Informações da Empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas, quando solicitadas por escrito, fornecerão ao sindicato profissional, em cada período de 12 (doze) meses, relação dos empregados existentes na mesma. No mesmo documento deverão informar telefone, e-mail e o nome da pessoa responsável pelo envio para esclarecimentos e conformações, se necessário.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas se obrigam, quando solicitadas, a afixar no quadro de avisos as notícias da respectiva entidade sindical profissional, dirigidas a seus associados, desde que não contenham matéria político-partidária e nem ofensas aos sócios e superiores das empresas.

#### **Disposições Gerais**

##### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO**

As partes estabelecem a Criação do Núcleo Intersindical de Conciliação, para homologação da quitação anual e composição do acordo extrajudicial, na forma prevista nos artigos 507-B e 855-B, da Lei nº 13.467/17.

**Parágrafo primeiro** - A utilização do Núcleo Intersindical não é obrigatória para nenhuma das partes, podendo o trabalhador e a empresa procurarem diretamente a entidade sindical profissional, na forma da lei, para firmar o termo de quitação anual.

**Parágrafo segundo** - Para o acordo extrajudicial e para aqueles que assim o desejarem, empresa e o trabalhador, este último representado em todas as fases, preferencialmente, por advogado do sindicato se assim o desejar, poderão se valer da prestação de serviços do Núcleo Intersindical de Conciliação.

**Parágrafo terceiro** – após a conformação dos termos e valores do acordo extrajudicial, as partes devidamente assistidas por seus advogados, por petição conjunta, farão a distribuição na justiça do trabalho requerendo sua homologação, cuja efetivação se dará dentro dos critérios do ofício jurisdicional estabelecidos nos artigos 855-C e seguintes da CLT.

**Parágrafo quarto** – As partes, através de suas respectivas federações, indicarão membros de suas representações para, no prazo de 90 (noventa) dias, estudarem, definirem e implementarem as condições de instalação de um Núcleo Intersindical de Conciliação, como um projeto piloto em Belo Horizonte e região metropolitana para possível extensão às demais regiões do estado de Minas Gerais.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA CONVENCIONAL**

Pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, fica estipulada a multa de 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo , em favor do empregado ou do sindicato, quando for o caso, desde que não coincidente com multa legal, caso em que esta prevalecerá.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JUSTA CAUSA**

Não se reconhecendo a justa causa pela Justiça do Trabalho, mediante sentença transitada em julgado, ficará a empresa obrigada ao pagamento, em favor do empregado, da importância de um salário mínimo, a título de penalidade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, fornecerão a seus empregados o atestado de afastamento e

salários, para obtenção de benefício previdenciário, salvo se houver motivo justificado para recusa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHADORES AVULSOS**

As empresas do segmento rodoviário de transportes de cargas que utilizarem mão de obra de trabalhadores avulsos para prestação de serviços somente poderão fazê-lo mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, na forma da Lei nº 12.023/09, com intermediação do sindicato e/ou da federação da categoria de movimentadores de carga.

I – Fica vedada às empresas a contratação de trabalhadores avulsos para o desempenho das atividades descritas no caput por outro sindicato ou federação que não o representante da categoria dos movimentadores de mercadorias em geral;

II – Na contratação de mão de obra suplementar à necessidade normal dos serviços para desempenho das atividades descritas no caput, as empresas darão preferência aos trabalhadores avulsos intermediados pelo sindicato ou federação representante da categoria dos movimentadores de mercadorias em geral, sendo facultado livremente às empresas contratar diretamente os trabalhadores para integração em seu quadro de empregados.

TEOVALDO JOSE APARECIDO  
Presidente

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL  
DE MINAS GERAIS

ABUD CECILIO DOMINGOS  
Presidente  
SINDICATO DAS EMP.TRANSP DE CARGAS DO TRIANGULO MINEIRO

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

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA AGE SETTRIM**

[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>.