

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG002647/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043082/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.211827/2026-29
DATA DO PROTOCOLO: 22/07/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL E LOGISTICA DE CONTAGEM, BETIM E REGIAO-SINTRAMOV-CT, CNPJ n. 05.235.789/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCONI MATARELI CAMPARA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA, LOGISTICA, MOVIMENTACAO DE MERCADORIA E ARMAZENAMENTO DO CENTRO OESTE MINEIRO (SETCOM), CNPJ n. 86.764.172/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OSVALDO DONIZETI SALGADO;

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 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Econômica das Empresas de Transportes de Carga EXCETO as empresas Transportadoras de Bebidas**, com abrangência territorial em **Betim/MG, Contagem/MG, Ibirité/MG, Igarapé/MG, Juatuba/MG e Sarzedo/MG**.

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

A partir de **primeiro de maio de 2.025**, nenhum empregado receberá, mensalmente, importância inferior aos seguintes pisos:

FUNÇÃO	SALÁRIO
Ajudante/ Separador/ Carregador/ Ajudante/ Ajudante de carga-descarga/ Ajudante de Motorista	R\$1.806,97
Auxiliar de Depósito, Arrumador e Carregador	R\$1.806,97
Auxiliar de Almoxarife	R\$1.806,97
Almoxarife / Armazenista / Auxiliar de Logística	R\$1.942,50
Estoquista	R\$1.942,50
Conferente	R\$1.942,50
Operador de Empilhadeira / Assistente de Logística	R\$2.115,75

Operador de Empilhadeira Classe "5"	R\$2.362,50
Analista de Logística	R\$ 3.150,00
Salário de ingresso (exceto para as funções acima)	R\$1.740,63
Jovem Aprendiz	Salário Mínimo

Parágrafo primeiro – Considera-se operador de empilhadeiras "Classe 5", o trabalhador que conduz o equipamento com motor a combustão, com capacidade de carga superior a 6 (seis) toneladas;

Parágrafo segundo – Para as funções, Auxiliar de Depósito, Chefe de Depósito, Encarregado de Expedição, Encarregado de Carga e Descarga no Transporte Rodoviário, Encarregado de Logística, Estoquista, Gerente de Distribuição de Mercadorias, Operador de Sorter, Operador de Transpaleta, Supervisor de Logística, e Supervisor em Operações de Transportes de Cargas, e demais funções representadas pelo SINTRAMOV-CT, não listadas no caput, o valor do salário a ser considerado será aquele praticado no mercado e negociado entre as partes.

Parágrafo terceiro – As diferenças salariais do mês de maio e junho de 2026 serão quitadas na folha de pagamento do mês de julho de 2026.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - ÍNDICE DE REAJUSTE

As empresas concederão aos seus trabalhadores da correspondente categoria profissional, a partir de 1º de maio de 2026, reajuste salarial de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário de abril de 2026, 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\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos reais), o reajuste ficará por conta de livre negociação entre o empregado e seu empregador, garantido, no entanto, a partir de primeiro de maio de 2026, o aumento mínimo de R\$210,00 (duzentos e dez reais) correspondente ao percentual de 5% (cinco por cento) do limite estipulado.

Parágrafo segundo - O salário base para aplicação de índice de reajuste para o próximo instrumento coletivo será o do mês de **maio** de 2026;

Parágrafo terceiro - O empregado admitido a partir de maio de 2025 receberá 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 2026. 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 quarto – As diferenças salariais do mês de maio e junho de 2026 serão quitadas na folha de pagamento do mês de julho de 2026.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

As empresas fornecerão aos seus empregados, seja em meio físico ou eletrônico, inclusive em terminais bancários e/ou em seus sites, demonstrativos 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.

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 de ajudante.

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 prêmio 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. Esta obrigação não se aplica aos trabalhadores quando receberem diária de viagem por dia efetivamente trabalhado, quando em viagem;

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.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - DIÁRIA DE VIAGEM

A partir do dia primeiro de **maio** de 2.026, para cobrir as despesas com alimentação e repouso, as empresas pagarão aos seus empregados, quando em viagem, uma diária no valor de R\$100,00 (cem reais), 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, no 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 empregado 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.

Parágrafo quinto – Com o recebimento de diária exclui-se o pagamento da ajuda de alimentação estabelecida nesta convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo sexto – As diferenças de valor das diárias de viagem do mês de maio e junho de 2026 serão quitadas na folha de pagamento do mês de julho de 2026.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO

As empresas pagarão a título de prêmio, em razão da produtividade, na forma do § 4º do art. 457 da CLT, anualmente, a cada um dos seus empregados, o valor de R\$682,50 (seiscentos e oitenta e dois reais e cinquenta centavos), em duas parcelas, com periodicidade mínima de um semestre entre elas, no valor de R\$341,25 (trezentos e quarenta e um reais e vinte e cinco centavos) cada uma, nas seguintes datas e condições:

Parágrafo primeiro - O prêmio por produtividade se baseará nos critérios abaixo, que serão apurados a cada semestre civil do seu respectivo ano fiscal.

I - Não terá direito a seu recebimento o empregado que em um semestre de apuração possuir mais de 03 (três) faltas injustificadas;

II - 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 14 (quatorze) dias;

Parágrafo segundo - A primeira parcela será paga na folha salarial do mês de julho de 2026 e a segunda parcela será paga na folha salarial do mês de fevereiro de 2027;

Parágrafo terceiro - As empresas que já possuírem ou que venham a criar prêmio por produtividade ou parcela de natureza semelhante, sem prejuízo de estipulação de outras, inclusive, PLR's (Lei n.10.101/2000), ficam desobrigadas do cumprimento desta obrigação, desde que o valor seja igual ou superior a R\$ 682,50 (seiscentos e oitenta e dois reais e cinquenta centavos).

Parágrafo quarto – O prêmio 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 SEGUNDA - AJUDA PARA ALIMENTAÇÃO

A partir de primeiro de maio de 2026 as empresas concederão aos empregados que não receberem diária de viagem uma ajuda para alimentação no valor líquido de R\$32,00 (trinta e dois reais) por dia de efetivo trabalho. A empresa que, por sua liberalidade, oferece lanche a seus empregados não está desobrigada do cumprimento desta cláusula. Fica garantido aos trabalhadores o recebimento da ajuda alimentação nos dias em que forem concedidas folgas compensatórias superiores a 8 (oito) horas diárias.

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\$ 32,00 (trinta e dois reais) 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 da ajuda alimentação do mês de maio e junho de 2026 serão quitadas na folha de pagamento do mês de julho de 2026.

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 10.854/2021 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/obstetrícia e regulamentado por lei e Resoluções da ANS e para seu custeio:

I - A partir de junho de 2026 a **empresa** contribuirá com o valor mensal de R\$290,00 (duzentos e noventa reais), por empregado, que tiver aderido ao benefício;

II - O valor estabelecido, no item I, é válido para a contratação com operadoras habilitadas para atuação preferencial em sua base territorial.

III - 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.

IV – O **empregado** que exercer a opção pelo plano de saúde 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\$ 50,00 (cinquenta reais), para cobrir os custos complementares com a gestão, fiscalização, auditoria 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 ao SINTRAMOV-CT, em guia própria com cópia para o sindicato profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo primeiro – A Câmara Gestora de Benefícios, 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 GESTORA DE BENEFÍCIOS”.

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, inclusive o valor estipulado no item IV, da alínea “c”, para cobrir os custos complementares com a gestão, fiscalização, auditoria por empresa especializada e independente, habilitação e contratação do plano de saúde, cabendo às empresas procederem ao recolhimento dessa autorização no ato da admissão, 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 o sindicato profissional signatário e conterá, expressamente, a manifestação de ciência do empregado, quanto ao compartilhamento dos dados pessoais utilizados no cadastramento de sua adesão e dos dependentes por ele indicados ao plano, necessários à fiscalização e acompanhamento do plano de saúde e odontológico na forma estabelecida pela cláusula "DA CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO DA CÂMARA GESTORA DE BENEFÍCIOS".

Parágrafo terceiro - O empregado que não quiser participar do benefício, citará o motivo, não terá nenhum custo e também não receberá nenhuma outra contrapartida, tendo em vista que o benefício negociado é o plano de saúde. 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. A Operadora fica compelida a informar a empregadora aderente, os valores dos procedimentos médico/clínico/hospitalar utilizados pelo beneficiário e/ou dependentes, a cada mês, após cada ocorrência, observando-se a legislação que trata da proteção de dados pessoais sensíveis (LGPD). A operadora contratada deverá tomar ciência e manifestar sua concordância com os termos desta CCT que passam a fazer parte integrante do contrato de prestação de serviços firmado com as entidades contratantes.

Parágrafo quinto - O valor da coparticipação do empregado, quando houver, será descontado obedecendo-se os seguintes critérios:

- (i) O valor máximo mensal da coparticipação a ser descontado será de R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais), podendo estipular até o valor máximo de R\$1.000,00 (mil reais), de acordo com a margem salarial do trabalhador. O saldo remanescente, se houver, será dividido pela prestadora de serviços, sem encargos de financiamento, em tantas parcelas mensais quantas forem necessárias para liquidação total do débito;
- (ii) A prestadora informará mensalmente às empresas, os valores com o detalhamento da coparticipação, para acompanhamento dos empregados;
- (iii) A prestadora informará no prazo de 72 horas úteis, as coparticipações de procedimentos já liberados para os empregados a serem demitidos, para que a empresa, de acordo com sua política interna, possa descontar o saldo total na rescisão contratual e repassar a prestadora os valores devidos.

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 FETRAMOV – MG, SINTRAMOV-CT e SETCOM, em conjunto ou separado, em todos os municípios da base territorial constantes desta convenção, mediante homologação da Câmara Gestora de Benefícios.

Parágrafo oitavo – A empresa que eventualmente não esteja utilizando operadora contratada pela FETRAMOV – MG, SINTRAMOV-CT e SETCOM contribuirá com o valor mensal estabelecido nos incisos I a

III e o seu empregado arcará com os valores previstos no inciso IV, 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, para os novos contratos, fazer a implantação do empregado em seu sistema, independente da modalidade de contratação.

Parágrafo décimo – As empresas fornecerão ao **SINTRAMOV-CT** 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, observando-se a legislação que trata da proteção de dados pessoais sensíveis (LGPD).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO DA CÂMARA GESTORA DE BENEFÍCIOS

As partes constituem a Câmara Gestora de Benefícios com jurisdição em todos os municípios da base territorial constante desta convenção. É composta por três membros das categorias profissionais, sendo dois da FETRAMOV-MG e um do SINTRAMOV-CT e por três membros do SETCOM com os seus respectivos suplentes, todos indicados pelas respectivas entidades. A câmara poderá funcionar apenas com as entidades contratantes de um referido benefício, sem a anuência das demais.

Parágrafo primeiro - A Câmara Gestora de Benefícios 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, podendo para tanto contratar e indicar auditoria própria;

IV - Acompanhar a evolução dos custos e exigir das prestadoras e/ou corretoras os documentos e demonstrativos que julgar convenientes e necessários, podendo para tanto contratar e indicar auditoria, 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 outras prestadoras e/ou corretoras pertencentes ao sistema de prestação de serviços de saúde no transporte de carga, a comercialização de seus produtos em outras bases territoriais;

Parágrafo segundo – Para homologação, contratação e operação, todas as prestadoras e/ou corretoras do plano de saúde e do odontológico devem se submeter e satisfazer a todos os critérios estabelecidos pela Câmara Gestora de Benefícios e pela ANS – Agência Nacional de Saúde sob pena de rescisão de contrato. As prestadoras de plano de saúde e odontológico deverão fornecer, anualmente, a sua documentação jurídica, fiscal, econômica e técnica, e em especial:

I – Extrato pormenorizado contendo os itens considerados para o cálculo do reajuste;

II – O critério técnico adotado para o reajuste e a definição dos parâmetros e das variáveis utilizados no cálculo;

III – a demonstração da memória de cálculo realizada para a definição do percentual de reajuste e o período de observação.

Parágrafo terceiro - As prestadoras e/ou corretoras de plano de saúde e odontológico contratadas pela FETRAMOV – MG, SINTRAMOV-CT e SETCOM, em conjunto ou separado, terão suas áreas de atuação preferenciais definidas no contrato, mediante homologação da Câmara Gestora de Benefícios, podendo, entretanto, atuar em todo o Estado de Minas Gerais.

Parágrafo quarto – 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 Gestora de Benefícios terá 30 (trinta) dias para proferir sua decisão. Não obedecido este prazo, ocorrerá a automática habilitação da empresa solicitante.

Parágrafo quinto – Todo o compartilhamento de dados pessoais dos usuários que se realizar entre as prestadoras e/ou corretoras do plano de saúde e/ou do plano odontológico, o empregador e a CÂMARA GESTORA DE BENEFÍCIOS e a auditoria própria que vier a ser contratada e indicada que se fizer necessário para a fiscalização e acompanhamento dos contratos do plano de saúde e odontológico deverão respeitar as questões atinentes ao sigilo inerente às informações e com especial atenção à Lei 13.709/18 (LGPD).

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 junho de 2026 a empresa arcará com o valor mensal de R\$15,90 (quinze reais e noventa centavos) 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas contratarão seguro de vida em grupo a favor de seus trabalhadores, sem ônus para eles, com cobertura mínima correspondente a R\$30.908,85 (trinta mil novecentos e oito reais e oitenta e cinco centavos), para morte natural, morte acidental e invalidez permanente, decorrente de acidente ou doença profissional, e de R\$5.000,00 (cinco mil reais), como valor mínimo, para auxílio funeral.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTÃO BENEFÍCIO

Fica instituído, através de operadora indicada pela SINTRAMOV – CT e SETCOM, em conjunto ou separados, 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 BENEFÍCIO 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 e comprovará a concessão da aposentadoria, assim que concedida, no prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de perder a garantia de emprego.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 100 (cem) 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 do empregado 50,0% (cinquenta por cento) das horas trabalhadas excedentes à 44ª (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 44ª (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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLES DE JORNADA

As empresas manterão registro de ponto, onde constem as entradas 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 repouso 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/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, 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 QUINTA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FRUIÇÃO / PAGAMENTO – DESCANSO SEMANAL E INTERVALO

Em qualquer situação de descanso semanal remunerado a compensação deverá ser feita, prioritariamente, na base de residência do empregado, salvo motivo de força maior, ou outro local à escolha do empregado e deverá ocorrer ao término da viagem ou na semana seguinte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL – TRANSPORTE DE LONGA DISTÂNCIA OU EM TERRITÓRIO ESTRANGEIRO

Para o transporte em longa distância superior a uma semana ou em território estrangeiro fica ajustada a jornada de trabalho para o empregado que integre a equipe do veículo de 3 (três) semanas consecutivas com folga de 4 (quatro) dias consecutivos, a ser iniciados logo após a fruição do intervalo interjornada de 11 (onze) horas, que serão usufruídas quando do retorno da viagem em sua residência, ou outro local de sua escolha. Esta jornada é estabelecida em razão do empregado, durante a viagem, permanecer distante do convívio de seus familiares, parentes e amigos evitando-se que o trabalhador usufrua sua folga em isolamento, sem contato social com seu círculo familiar, parentes e amigos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARGAS VIVAS, PERECÍVEIS E ESPECIAIS

Para o transporte de cargas vivas, perecíveis e especiais em longa distância ou em território estrangeiro poderão ser aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada, cujas condições de trabalho serão fixadas em acordo coletivo de modo a assegurar as adequadas condições de viagem e entrega ao destino final.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONSIDERAÇÕES

CONSIDERANDO o princípio da adequação setorial e a prevalência do negociado sobre o legislado prevista no art. 611-A, da CLT – “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) e III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”;

CONSIDERANDO que nas disposições adiante ajustadas não há ilicitude, irregularidade, supressão ou redução de direitos conforme disposição do art. 611-B – “Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”;

CONSIDERANDO tratar-se o presente instrumento negocial de negócio jurídico válido, consoante o art. 104 do Código Civil, e assegurada a intervenção mínima do Poder Judiciário na autonomia da vontade coletiva (§ 3º, art. 8º da CLT);

CONSIDERANDO que a CLT, em seu art. 244, regulamenta as hipóteses de sobreaviso e de prontidão que ocorre ao término da jornada de trabalho cujo conceito tem a seguinte redação: “Considera-se de “prontidão” o trabalhador que ficar nas dependências da empresa, destinatário, embarcador, fiscalização, acidentes, retenção em trânsito, aguardando ordens ou liberação por motivos outros”;

CONSIDERANDO ainda que o trabalhador fica em **Jornada Excepcional** para carga e descarga, fiscalização/barreiras alfandegárias, obstrução, no trânsito, greves e/ou acidentes, sem possibilidade de saber quando será acionado para executar ou continuar a jornada e a operação dos serviços;

CONSIDERANDO que o trabalhador poderá escolher local melhor para realizar o seu descanso entre jornadas depois do tempo de carga e de descarga, de fiscalização e de outros eventos e, em especial, de poder estar com sua família e amigos ou em local seguro, ao invés de usufruir seu repouso nas estradas ou no embarcador;

CONSIDERANDO que haverá indenização do tempo que o trabalhador descansa/repousa nos locais de carga e descarga ou fiscalização, configurando condição mais benéfica ao trabalhador, levando-se em consideração as especificidades do transporte rodoviário de cargas;

CONSIDERANDO o disposto no parágrafo único, do art. 611-B que regra sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

CONSIDERANDO que o descanso, a folga semanal e intervalo interjornada, junto à família e em sua residência promove melhor interação com os entes familiares, participação em eventos sociais, integração social com a comunidade e recuperação do desgaste físico e mental das atividades laborais e do distanciamento;

CONSIDERANDO as peculiaridades do trabalho prestado pelo trabalhador, quando em viagem, bem como da atividade empresarial de transporte e da movimentação de cargas;

RESOLVEM as partes, após intenso debates e com base no princípio da autonomia sindical e da prevalência do negociado sobre o legislado, estabelecer:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA EXCEPCIONAL – MODULAÇÃO, CONDIÇÃO E/OU NATUREZA

Considera-se e denomina-se **Jornada Excepcional** o período em que o trabalhador de transporte rodoviário de cargas ficar aguardando carga ou descarga, parado na fiscalização em barreiras fiscais ou alfandegárias e/ou eventos supervenientes fora do controle empresarial ou do trabalhador.

Parágrafo primeiro – Computar-se-á como **Jornada Excepcional** as horas que excederem ao período normal de jornada regular de trabalho, mediante o seu encerramento/fim de jornada até o reinício das atividades/jornada e não será considerado como hora extraordinária;

Parágrafo segundo – O período em que o trabalhador estiver em Jornada Excepcional, conforme as definições anteriores, será pago, na forma do tempo de prontidão/sobreaviso, já previsto em lei, na proporção de 2/3 da hora normal já incluso o DSR – descanso semanal remunerado;

Parágrafo terceiro – A Jornada Excepcional, limitada entre o término da jornada de trabalho e o reinício de outra, não poderá ser superior a 12 horas;

Parágrafo quarto - Não será considerada **Jornada Excepcional** se os fatos ocorrerem durante o período normal de jornada de trabalho do trabalhador até o limite previsto no parágrafo terceiro desta cláusula;

Parágrafo quinto – Aplicam-se as disposições desta cláusula à equipe do veículo;



Parágrafo sexto – Na hipótese de o trabalhador não ser acionado durante a **Jornada Excepcional** e houver transcorridas 11 (onze) horas ininterruptas serão estas horas consideradas como de repouso para os fins dos arts. 66, § 3º, do art. 235-C e do art. 235-D, todos da CLT. O descanso poderá ocorrer na cabine leito do veículo ou outro local fornecido pelo remetente/destinatário/ empregador.

Parágrafo sétimo - O trabalhador deverá fazer o registro do início e do término da **Jornada Excepcional**, assim como a abertura e o encerramento da jornada de trabalho efetivamente prestada nos controles de jornada de trabalho estabelecidos pelo trabalhador;

Parágrafo oitavo - O uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, inclusive a cabine leito do veículo, durante a **Jornada Excepcional**, fora da jornada de trabalho normal do trabalhador, não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso.

Parágrafo nono – Aplicam-se as disposições desta cláusula aos trabalhadores pertencentes à equipe do veículo nas operações em que acompanhe o motorista, na forma do § 16º do art. 235-C da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA – PAGAMENTO/ DESCANSO

O descanso semanal remunerado poderá ser usufruído pelo trabalhador e equipe de veículo em qualquer dia da semana, inclusive, no dia seguinte ao gozo de folga ou subsequente a fruição do DSR da semana anterior; não se aplicando o entendimento consolidado na OJ nº 410 da SDI1 do TST, razão pela qual a concessão do descanso semanal remunerado poderá ocorrer dentro da respectiva semana de trabalho e não exatamente a cada 6 (seis) dias de trabalho.

Parágrafo único - Quando em viagem de longa distância em que o trabalhador pertencente à equipe do veículo permanece fora de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, e em situações excepcionais e justificadas, devidamente registrada por escrito, o descanso semanal do trabalhador e equipe do veículo poderá ser postergado para a semana seguinte, ocasião em que será concedida folga por dois dias, sem prejuízo do repouso semanal da semana corrente. A ausência da folga duplicada na semana seguinte implicará no pagamento em dobro do repouso semanal remunerado da semana anterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS INTERJORNADA



Considera-se como intervalo interjornada o período entre o fim de uma jornada e o início da jornada imediatamente posterior que será, em regra, de 11 (onze) horas ininterruptas, a contar do final da jornada.

Parágrafo primeiro - Em viagens de longa distância em que o trabalhador pertencente à equipe do veículo permanece fora de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o intervalo interjornada de 11 (onze) horas poderá ser fracionado em dois períodos, sendo um não inferior a 9 (nove) horas e outro, de 2 (duas) horas, para o benefício do trabalhador com vistas a reduzir o tempo na estrada pelo trabalhador e equipe do veículo e oportunizar o repouso em sua residência e convivência familiar;

Parágrafo segundo - Este fracionamento deverá ser obrigatoriamente compensado em continuidade ao repouso diário seguinte ou ao repouso semanal da semana de sua ocorrência, já que visa fruição do descanso na residência juntamente com os familiares e amigos. Sendo inviável a compensação, o período fracionado será indenizado mediante o pagamento da hora normal do trabalhador com acréscimo de 50,0% (cinquenta por cento).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 pelo **SINTRAMOV-CT**.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS/LGPD

As empresas, quando solicitadas por escrito, fornecerão ao sindicato profissional, em cada período de 12 (doze) meses, relação dos empregados existentes na mesma. Em face da nova legislação que instituiu a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) - n.º 13.709/2018. As partes convencionam que toda e qualquer informação de dados pessoais, inclusive dados sensíveis dos trabalhadores e/ou dos sócios das empresas somente poderão ser fornecidas mediante prévio e expresso consentimento da parte. No mesmo documento deverão informar telefone, e-mail e o nome da pessoa responsável pelo envio para esclarecimentos e confirmações, se necessário.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL SETCOM

As empresas que pertencem à base territorial do Sindicato das Empresas de Transporte de Carga, Logística e Movimentação de Mercadoria do Centro Oeste Mineiro - SETCOM, conforme decisão de sua AGE – Assembleia Geral Extraordinária e em conformidade ao que dispõe o art. 513, alínea “e”, da CLT e decisão do STF no Recurso Extraordinário em Agravo - ARE n. 1018459 (tema 935 de repercussão geral - processo n. 00000046-05.2011.5.9.0009), publicada em 30/10/2023, pagarão a contribuição assistencial patronal do exercício equivalente à CCT de 2026/2027, da seguinte forma:

a) de R\$25,00 (vinte e cinco reais) por trabalhador existente em cada estabelecimento (matriz ou filial), devidamente inscritos no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ, da empresa em maio/2026, ou no mês em que iniciou suas atividades, se posterior a esta data, fixando-se o valor mínimo de R\$ 187,50 (cento e oitenta e sete reais e cinquenta centavos), que corresponde a 0 a 5 (zero a cinco) empregados, e o máximo de R\$ 8.750,00 (oito mil setecentos e cinquenta reais), que corresponde a 350 (trezentos e cinquenta) empregados.

b) O pagamento será feito da seguinte forma: até o valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), em parcela única e acima deste valor, em até 3 (três) parcelas mensais, desde que o parcelamento seja, com antecedência, solicitado à Tesouraria. A primeira parcela, ou a parcela única da contribuição deverá ser recolhida até o dia 16 de agosto de 2026, ou até o último dia do mês em que iniciou suas atividades, se posterior a esta data, vencendo-se as demais, em caso de parcelamento, nos meses subsequentes.

c) A guia de recolhimento será encaminhada para pagamento no respectivo vencimento, ou poderá ser solicitada diretamente à Tesouraria do Sindicato.

Parágrafo único – As empresas poderão manifestar seu direito de oposição, devidamente fundamentado, no prazo de até 10 (dez) dias antes do vencimento da guia de contribuição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição do trabalhador para fortalecimento sindical, com alusão ao art. 513, alínea "e", da CLT, aprovada em AGE, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, para custeio das atividades da entidade sindical profissional, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal Conveniente como intermediárias, no valor correspondente a 4% (quatro por cento) sobre o salário de julho de 2026, a ser descontado na folha de pagamento do referido mês, ressalvado o direito de oposição individual do trabalhador, por escrito ao sindicato profissional, em até 10 (dez) dias após a registro do instrumento normativo perante o Ministério do Trabalho, na forma dos parágrafos seguintes:

Parágrafo Primeiro – O Sindicato Profissional fará divulgação das conquistas obreiras convencionadas na CCT 2026/2027 aos trabalhadores de sua base territorial, contendo, inclusive, a contribuição para fortalecimento sindical;

Parágrafo Segundo – O empregado abrangido pela presente convenção poderá se opor ao desconto da contribuição ora instituída, que deve ser manifestada de forma escrita, pessoal, legível e individual, assinada pelo empregado, perante o sindicato profissional, no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) dias após a homologação do presente instrumento junto ao ministério do trabalho;

Parágrafo Terceiro— As empresas enviarão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

Parágrafo Quarto – Fica vedado às empresas a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quinto – Fica vedado aos representantes do Sindicato Profissional a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a não apresentarem seu direito de oposição à contribuição negocial por escrito.

Parágrafo Sexto – Após os descontos em folhas de pagamentos, as empresas deverão recolher os valores descontados dos trabalhadores a título da contribuição instituída nessa cláusula, em até 30 (trinta) dias após o processamento dos descontos, através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato Profissional que será responsável pelo envio as empresas.

Parágrafo Sétimo – A restituição de qualquer contribuição e/ou mensalidade descontada e repassada, caso ocorra, será de responsabilidade exclusiva da entidade sindical profissional que fica ainda responsável pelo ressarcimento imediato ao empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

As empresas se obrigam, quando solicitadas, a afixar no quadro de avisos, informativo escrito, eletrônico ou mídia social, 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, às empresas ou às entidades econômicas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 movimentação de mercadorias em geral.

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 conforme dispõe a Lei nº 12.023/09;

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.

III- A TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA, exercida por trabalhadores em regime de trabalho avulso na forma do art. 3º da Lei nº 12.023/2009, junto a empresas tomadoras de serviços do seguimento do transporte rodoviário de cargas, logística, movimentação de mercadorias e armazéns em geral, deverão seguir todos os parâmetros e/ou cláusulas previstas na Convenção Coletiva vigente, inclusive quanto aos valores definidos nos pisos normativos, exceto para eventual celebração de acordo coletivo de trabalho com o Sindicato da Movimentação de Mercadorias e Logística conforme disposto no art. 1º, da Lei nº 12.023/2009.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 confirmação 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 indicarão membros de suas representações para, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, estudarem, definirem e implementarem as condições de instalação de um Núcleo Intersindical de Conciliação.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, fica estipulada a multa de 01 (um) salário do ajudante estabelecido nesta convenção, em favor do empregado ou do sindicato, quando for o caso, desde que não coincidente com multa legal, caso em que esta prevalecerá.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denuncia e revogação total ou parcial do presente acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas no **art. 613, VI, da CLT**, ou seja, qualquer alteração nesta presente norma, será feita por outorga de poderes da categoria na assembleia geral de trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de expirado o prazo previsto na Cláusula Primeira, e continuada a prestação dos serviços, e enquanto as partes negociam a renovação da Convenção Coletiva, as regras gerais pactuadas no presente instrumento ficarão prorrogadas por um período máximo de 180 (cento e oitenta) dias. Os reajustes e o pagamento de retroativos deverão estar previstos no instrumento coletivo subsequente.

ENCERRAMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, tem plena vigência e obrigatoriedade de cumprimento pelas partes, independente do registro no Sistema Mediador, que se encontra em andamento.

Assim, justas e acordadas, subscrevem as partes a presente, em 2 (duas) vias de igual teor e forma, para uma só finalidade e que terão plena vigência e obrigatoriedade de cumprimento entre as entidades convenientes e entre as categorias respectivamente representadas, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, independente do registro de seu inteiro teor no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, o que se dará oportunamente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

A relação de atividades representadas pelo SINTRAMOV-CT, com os respectivos Códigos da Classificação Brasileira de Ocupações CBO's consta do Anexo II desta Convenção Coletiva de Trabalho, e estão de acordo com a decisão proferida no Processo 0011299-40.2021.5.03.0030, transitada em julgado em 17/06/2026.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 de ingresso estabelecido nesta convenção, a título de penalidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA/HOMOLOGAÇÃO

As homologações dos acertos rescisórios dos empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço deverão ser realizadas no sindicato laboral. O Sindicato não poderá se negar a prestar assistência e a fazer a homologação, mas, se o fizer, terá que fornecer à empresa declaração por escrito relatando os motivos da recusa. A homologação poderá se dar de forma presencial, ou por meio de videoconferência, facultando-se ao empregado fazê-lo na sede da empresa, desde que em local individual e reservado, destinado para essa finalidade.

Parágrafo primeiro - Os documentos para análise e conferência deverão ser encaminhados via e-mail para o setor responsável, qual seja: homologacao@sintramovct.org.br. A empresa deverá comparecer ao

sindicato profissional, de forma presencial, somente no dia agendado para a homologação, ou, tendo optado por sua realização por videoconferência, será enviado pelo Sindicato o link de acesso à reunião, o qual deverá ser compartilhado pela empresa com o empregado.

Parágrafo segundo - As empresas arcarão com o valor de R\$ 22,49 (vinte e dois reais e quarenta e nove centavos) por homologação, sendo que o valor deverá ser quitado até a data do envio da documentação para conferência. O valor deverá ser depositado diretamente na conta do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E LOGÍSTICA DE CONTAGEM, BETIM E REGIÃO – SINTRAMOV-CT**, Banco BRADESCO AG. 0466-9 C/C 128662-5, CNPJ: 05.235.789/0001-83, cujo recibo deverá ser encaminhado juntamente com documentação para conferência, sob pena de não análise da documentação.

Parágrafo terceiro - No dia agendado para realização da homologação do acerto rescisório, as empresas deverão levar todos os documentos obrigatórios impressos. Caso, seja necessário a impressão de algum documento, será cobrado o valor por cada cópia impressa e xerográfica, sendo dispensada a presente obrigação no caso de homologação por videoconferência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA/ACORDO COLETIVO

A partir da homologação dessa convenção, os acordos coletivos de trabalho a serem celebrados entre uma ou mais empresas e o sindicato laboral deverão ser realizados com assistência do sindicato patronal. O sindicato laboral deverá dar ciência ao sindicato patronal da pretensão de realização do acordo coletivo, declarando, por escrito, o motivo e disponibilizando ao sindicato patronal todos os documentos necessários para análise e conferência.

Parágrafo primeiro - A celebração do acordo coletivo poderá se dar de forma presencial, ou por meio de videoconferência, facultando-se à empresa fazê-lo na sede do SETCOM. Tendo optado pela realização do acordo coletivo por videoconferência, o sindicato laboral enviará à empresa e ao sindicato patronal o link de acesso à reunião.

Parágrafo segundo - Os documentos para análise e conferência deverão ser encaminhados pelo sindicato laboral ao sindicato patronal, via e-mail, qual seja: juridico@setcommg.com. Faculta-se à empresa o encaminhamento da documentação relacionada ao acordo coletivo a ser celebrado, não eximindo o sindicato laboral de encaminhar todos os documentos que estejam sob seu poder.

Parágrafo terceiro - Todos os acordos coletivos celebrados anteriormente à homologação dessa convenção manterão sua vigência durante o prazo acordado entre as partes no ato da celebração. Nesses, todos os aditivos, aditamentos, correções ou modificações serão celebrados com a assistência do sindicato patronal, seguindo o determinado nessa convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - REMUNERAÇÃO POR JORNADA DIÁRIA E POR PRODUTIVIDADE

Fica assegurado que todos os trabalhadores que executam a carga, descarga e remoção de materiais, matéria prima, produtos e mercadorias em geral, contratados para executar a função por jornada diária ou por produção, terão uma garantia mínima de remuneração diária de R\$ 77,04 (setenta e sete reais e quatro centavos).

Parágrafo Único – Quando os serviços forem contratados por produção, a remuneração não poderá ser inferior à diária mínima acima estabelecida.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REFORMULAÇÃO DA CÂMARA DO PLANO DE SAÚDE

Será criado grupo técnico para estudo e implantação, em até 60 (sessenta) dias, de reestruturação e funcionamento da Câmara Gestora de Benefícios.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GRUPO DE TRABALHO – BENEFÍCIO SOCIAL DO TRABALHADOR – BST E CARTÃO BENEFÍCI

As partes convencionam a criação de “Grupo Técnico de Trabalho” composto por três representantes da classe econômica e três representantes da classe profissional para:

1 – Estudo e apresentação de um conjunto de normas para implantação do Benefício Social do Trabalhador – BST e do Cartão Benefício;

2 - Estudo e apresentação de sugestões para a possibilidade de implantação de um cartão através do qual as empresas possam fazer o depósito de valores das diárias de viagens e da ajuda alimentação;

3 – As entidades FETRAMOV e FETCEMG farão a indicação de seus membros, em número de três para cada entidade, que irão compor o Grupo Técnico de Trabalho. Esta indicação deverá ocorrer até o dia 02 de junho de 2026; e

4 – O Grupo Técnico de Trabalho deverá ressalvar e preservar os instrumentos coletivos que já consolidaram a existência do Benefício Social do Trabalhador – BST que poderão ser aprimorados conforme o resultado do estudo e da concordância das partes envolvidas.

}

MARCONI MATARELI CAMPARA
PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL E LOGISTICA DE
CONTAGEM, BETIM E REGIAO-SINTRAMOV-CT

**OSVALDO DONIZETI SALGADO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGA, LOGISTICA, MOVIMENTACAO DE MERCADORIA E
ARMAZENAMENTO DO CENTRO OESTE MINEIRO (SETCOM)**

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA 2026 SINTRAMOV

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

