

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG002281/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/06/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034132/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13621.210456/2026-68  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/06/2026

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS, EMPRESAS DE , CNPJ n. 19.110.899/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELITON ANTONIO BASTOS;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS, URBAN, CNPJ n. 19.107.226/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). REINALDO DA SILVA;

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) **Econômica das Empresas de Transportes Rodoviários de Cargas e de Logística e Profissional dos Trabalhadores em Transportes relacionados e integrantes do 2º grupo do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres - CNTTT**, nos transporte rodoviário, transporte rural, transporte em vias locais e vias urbanas, motoristas, condutores de veículos e todos os demais empregados que laboram com vínculo empregatício nas empresas de transporte coletivo urbano municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e internacional; transporte de passageiros; transporte por fretamento e turismo; transporte escolar; transporte de cargas sólidas, de cargas líquidas em garrafas, tambores e tanques; transporte rodoviário e urbano terceirizados; transporte de produtos perecíveis; transporte de produtos agrícolas, pecuários, florestais e sucroalcooleiros; transporte de produtos gasosos, explosivos, inflamáveis, corrosivos e GLP; transporte de produtos industrializados de confecções, artefatos de couro e alimentos; transporte de cargas próprias; transporte de minérios brutos e industrializados; transporte em logística e multimodal; motoristas em empresas de asseio e conservação; motoristas em empresas de coleta de lixo urbano, hospitalar e industrial; motoristas do setor de construção civil e do imobiliário; motoristas operadores de máquinas móveis e de equipamentos leves e pesados; motoristas, condutores de veículos, ajudantes de caminhão, todos com atuação Municipal, Intermunicipal, Estadual, Interestadual e Internacional, , com abrangência territorial em **Alfenas/MG, Alterosa/MG, Areado/MG, Divisa Nova/MG, Fama/MG, Monte Belo/MG e Serrania/MG**.

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

A partir de 1º de maio de 2026 nenhum empregado receberá, mensalmente, importância inferior às seguintes pisos:

FUNÇÃO	SALÁRIO R\$
Motorista de carreta (composição com uma articulação)	3.048,97
Motorista de veículo não articulado com peso bruto acima de 9000 kg	2.357,21
Motorista outros	2.075,34
Ajudante	1.806,97
Salário de ingresso (exceto para as funções acima)	1.740,63
Jovem aprendiz	Salário mínimo

**Parágrafo primeiro** – O empregado que exercer a função de motorista de veículo, com mais de uma articulação, receberá adicional correspondente a 15,0% (quinze por cento) do piso salarial estipulado para motorista de carreta nele incluído o repouso semanal remunerado. O adicional será devido durante o período em que a atividade for exercida e não se incorpora à remuneração quando houver retorno à função anterior.

**Parágrafo segundo** – As diferenças salariais do mês de maio de 2026 serão quitadas na folha de pagamento do mês de junho de 2026.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - ÍNDICE DE REAJUSTE

As empresas concederão aos seus empregados da correspondente categoria profissional, a partir de primeiro 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 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 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 de 2026 serão quitadas na folha de pagamento do mês de junho de 2026.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

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

## **CLÁUSULA SEXTA - REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE**

As empresas poderão estabelecer remuneração por produtividade em qualquer modalidade, observada a exigência contida no art. 235-G, da CLT, 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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - MULTAS DE TRÂNSITO**

A infração de trânsito cometida por fato decorrente do veículo é de responsabilidade da empresa, inclusive as penalidades, todavia, o empregado, antes do início de sua jornada de trabalho deverá fazer a checagem das condições do veículo, sob pena de ser responsabilizado pela infração cometida.

**Parágrafo primeiro** - A infração de trânsito cometida por fato decorrente do motorista é de sua exclusiva responsabilidade, inclusive o pagamento da multa e a defesa que se fizer necessária;

**Parágrafo segundo** - As empresas ficam autorizadas a proceder ao desconto da multa de trânsito correspondente, nas situações previstas no parágrafo anterior, no salário do empregado infrator, na conformidade da lei; todavia este valor deverá ser devolvido se a multa for indevida por manifestação do órgão competente;

**Parágrafo terceiro** - Após o recebimento da notificação de infração de trânsito, as partes, empresa ou empregado, terão 10 (dez) dias de prazo para entregar uma à outra, as informações e documentos necessários para instrução da defesa;

**Parágrafo quarto** - Estas obrigações permanecem mesmo quando a notificação for recebida e o empregado não fizer mais parte dos quadros da empresa mantendo-se, ainda, o direito da empresa ao ressarcimento dos valores dispendidos que deverá ser exercido pelas vias próprias e adequadas ao momento, uma vez cumprida, pelas partes, as disposições no disposto no parágrafo terceiro desta cláusula.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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. A jornada de trabalho dos motoristas é a regida pela Lei nº 13.103/15.

**Parágrafo segundo** - Em decorrência da atividade própria da empresa fica autorizada a prorrogação de jornada até o limite máximo de quatro horas extras do motorista e sua equipe, mediante pagamento das horas extras, conforme o disposto no art. 235-C da Lei nº 13.103/15.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS

As empresas poderão instituir independentemente da existência do Programa de Participação nos Resultados, PPR, o programa de premiação na forma do § 4º do art. 457 da CLT, obedecidas as regras de indicadores criados pelas empresas de acordo com as características de sua operação.

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

**Parágrafo segundo** - Caso a empresa institua o programa de premiação na forma do § 4º do art. 457 da CLT, ainda assim permanecerá o PPR - Programa de Participação nos Resultados instituído na cláusula décima primeira desta CCT, que não poderá ser substituído um pelo outro.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 - Programa de Participação nos Resultados do exercício de 2026, a cada um dos seus trabalhadores, 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:

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 de 2026 e a segunda parcela será paga na folha salarial do mês de fevereiro de 2027;

**Parágrafo segundo** - O programa de Participação nos Resultados será estabelecido em cada empresa, segundo suas características, e conterà, 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 possuem 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\$682,50 (seiscentos e oitenta e dois reais e cinquenta 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 trabalhador, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade;

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AJUDA PARA ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de maio de 2026 as empresas concederão aos trabalhadores 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 trabalhadores 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 à de 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 de 2026 serão quitadas na folha de pagamento do mês de junho de 2026.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIÁRIA DE VIAGEM

A partir do dia 1º de maio de 2026, para cobrir as despesas com alimentação e repouso, as empresas pagarão a todos os motoristas e equipe do veículo, quando em viagem, diária no valor de R\$100,00 (cem reais).

**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 motoristas e 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. O repouso poderá ser feito na cabine do veículo;

**Parágrafo segundo** – As empresas poderão optar pelo pagamento das diárias através de prestação de contas ao final de cada viagem. Neste caso, o motorista apresentará documento fiscal comprobatório das despesas realizadas, respeitando o valor mínimo estabelecido no “caput” desta cláusula;

**Parágrafo terceiro** – Em qualquer hipótese, diária ou prestação de contas, as empresas farão a antecipação da verba necessária;

**Parágrafo quarto** – Com o recebimento de diária exclui-se o pagamento da ajuda alimentação estabelecida nesta convenção coletiva de trabalho;

**Parágrafo quinto** – Equipara-se ao motorista de viagem, para efeito de pagamento de diária, a equipe do veículo de distribuição em eventual serviço externo num raio superior a 30 (trinta) quilômetros do município da sede ou filial onde foram contratados.

**Parágrafo sexto** – As diferenças de valor da diária de viagem do mês de maio de 2026 serão quitadas na folha de pagamento do mês de junho de 2026.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 nº 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 SEXTA - DA CONSTITUIÇÃO E CUSTEIO DO BENEFÍCIO DO PLANO DE SAÚDE

Ficam as empresas obrigadas a contratarem plano de saúde familiar hospitalar/ambulatorial/obstetrícia, regulamentado por lei e Resoluções da ANS aos seus trabalhadores na forma prevista neste instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo primeiro** – O plano de saúde contratado pela empresa, mediante adesão ao contrato aglutinador, será custeado pelas partes da seguinte forma:

I - A partir de junho de 2026 a empresa arcará 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, vincula e 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\$ 45,00 (quarenta e cinco 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 SINDICATO PROFISSIONAL, em guia própria com cópia para o sindicato profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo segundo** – 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 - CGB”;

**Parágrafo terceiro** – Para integrar os benefícios do plano de saúde e/ou odontológico o empregado manifestará sua adesão e autorizará expressamente o desconto em folha de pagamento de todos os valores descritos no item IV para cobrir as despesas médicas, custos complementares com a gestão, fiscalização, auditoria por empresa especializada e independente, habilitação e contratação do plano de saúde. A empresa, no ato da contratação do trabalhador ofertará o formulário em que ele exercerá ou não a sua opção de aderir ao plano de saúde, na forma prevista 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 - CGB”;

**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 no mínimo R\$470,00 (quatrocentos e setenta reais) e no máximo R\$1.000,00 (mil reais), de acordo com a margem salarial do trabalhador, e 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 (setenta e duas) 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 à 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 FETTROMINAS, SINDICATO PROFISSIONAL, FETCEMG e SINDICATO PATRONAL, em todos os municípios da base territorial constantes desta convenção, mediante homologação da Câmara Gestora de Benefícios;

**Parágrafo oitavo** – As empresas que não possuem os benefícios Plano de Saúde / Odontológicos contratados pela FETTROMINAS, SINDICATO PROFISSIONAL, FETCEMG e SINDICATO PATRONAL e homologados pela Câmara Gestora de Benefícios deverão no aniversário dos contratos, migrarem para os Planos de Saúde / Odontológicos acordados e convencionados pela FETTROMINAS, SINDICATO PROFISSIONAL, FETCEMG e SINDICATO PATRONAL.

**Parágrafo nono** – A FETRAMOV, que possui convenção coletiva de sua categoria, com a concordância das partes abaixo signatárias participará nos contratos das operadoras de planos de saúde/odontológico por meio de regulamentação da **CÂMARA GESTORA DE BENEFÍCIOS** - CGB.

**Parágrafo décimo** – 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.

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

Ficam as empresas obrigadas a contratarem o plano odontológico em benefício dos trabalhadores, cujo custeio será da seguinte forma:

I - A partir de JUNHO 2026 a **empresa** contribuirá com o valor mensal de R\$ 18,64 (dezoito reais e sessenta e quatro centavos), por trabalhador, para o custeio 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 Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO DA CÂMARA GESTORA DE BENEFÍCIOS**

As partes constituem a **CÂMARA GESTORA DE BENEFÍCIOS - CGB** com jurisdição em todos os municípios da base territorial constante desta convenção. É composta por oito membros das categorias, sendo quatro da categoria profissional, sendo dois indicados pela FETROMINAS e dois indicados pelo sindicato profissional da base, e quatro da categoria patronal, sendo dois indicados pela FETCEMG e dois indicados pelo sindicato econômico da base. É dotada das seguintes funções:

**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 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 pelo SINDICATO PROFISSIONAL e/ou FETROMINAS e SETSUL/ FETCEMG, 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 nº 13.709/18 (LGPD).

**Parágrafo sexto** - As federações terão a incumbência de contratação das operadoras de planos de saúde/odontológico segundo os termos da deliberação da Câmara Gestora de Benefício - CGB.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 10 (dez) vezes o piso salarial do motorista de carreta, estipulado nesta convenção, 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 VIGÉSIMA - CARTÃO BENEFÍCIO

Fica instituído, através de operadora indicada pelo Sindicato Laboral e Sindicato Patronal, 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.

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

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

Aos trabalhadores 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 trabalhador para auferir o benefício do “caput” desta cláusula comprovará perante seu empregador, documentalmente, mediante protocolo, o tempo de serviço para concessão do benefício e também 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 TERCEIRA - 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. Aos motoristas, quando em viagem de longa distância, aplica-se o disposto na Lei nº 13.103/15.

**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.

## **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, através de Acordo Coletivo de Trabalho;

**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 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 SEXTA - 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/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, em seus exatos termos;

**Parágrafo terceiro** - O motorista profissional é responsável por controlar e registrar o tempo de condução, com vistas à sua estrita observância;

**I** - A não observância dos períodos de descanso sujeitará o motorista profissional, sendo ele o causador, às penalidades previstas na legislação de espécie;

**II** - O tempo de direção será controlado mediante registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo e/ou por meio de anotação em diário de bordo, ou papeleta ou ficha de trabalho externo, ou por meios eletrônicos instalados no veículo, que as partes reconhecem como meios idôneos para controle da jornada. Para este fim, o motorista deverá ter ciência dos controles de sua jornada em periodicidade não superior a um mês;

**III** - O equipamento eletrônico ou registrador deverá funcionar de forma independente de qualquer interferência do condutor ou da empresa, quanto aos dados registrados;

**IV** - A guarda, a preservação e a exatidão das informações contidas no equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e de tempo são de responsabilidade do condutor;

**Parágrafo quarto** - 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 nº 13.467/17).

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, desde que observadas às exigências da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) - nº 13.709/2018. No mesmo documento deverão informar telefone, e-mail e o nome da pessoa responsável pelo envio para esclarecimentos e conformações, se necessário.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÕES E MENSALIDADES

As empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, na forma dos artigos 578 e 579 da CLT, exceto, os não associados ao sindicato profissional, as contribuições e/ou mensalidades que forem instituídas, aprovadas, fixadas e autorizadas pela assembleia geral da entidade profissional.

**Parágrafo primeiro** - As empresas e as entidades econômicas não responderão por qualquer pendência perante os órgãos da administração pública direta e indireta, entidades classistas e aos empregados, que possam surgir dos descontos e/ou mensalidades estipuladas pelas entidades profissionais;

**Parágrafo segundo** - A restituição de qualquer contribuição e/ou mensalidade descontada e repassada, caso ocorra, será de responsabilidade exclusiva da entidade profissional que fica ainda responsável pelo ressarcimento imediato à empresa ou entidade econômica que vier a ser responsabilizada por tal ressarcimento ou por multas decorrentes de tal cobrança, seja a que título for;

**Parágrafo terceiro** - As contribuições sindicais, a qualquer título, seguirão, no que couber, a legislação vigente, seja pelas previsões de ordem pública estabelecidas em leis imperativas, sentenças normativas (art. 5º, inciso II, at. 7º, inciso XXVI e art. 114, §§ 2º e 3º, todos da CF/88), ficando, inclusive, ressalvado a decisão do STF sobre o direito de oposição, que após a sua efetiva publicação, poderá ser alterado por termo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - SETSUL

As empresas que pertencem à base territorial do Sindicato das Empresas de Transportes de Carga e Logística do Sul de Minas Gerais - SETSUL, 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:

**I.** A contribuição assistencial corresponderá ao valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado existente na empresa em maio/2026, ou no mês em que iniciou suas atividades, se posterior a esta data, fixando-se o valor mínimo de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) 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.

**II.** O Recolhimento deverá ser feito até o dia 30 de julho de 2026 (30/07/2026), ou até o último dia do mês em que iniciou suas atividades, se posterior a esta data.

**III.** A guia de recolhimento será encaminhada para pagamento no respectivo vencimento, ou solicitada à Tesouraria do Sindicato.

**Parágrafo Único.** As empresas poderão manifestar seu direito de oposição, devidamente fundamentado até o dia 30 de Junho de 2026 (30/06/2026).

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL

As empresas descontarão de seus empregados associados à entidade profissional, conforme disposto no Art. 7º, XXVI, Art. 8º, IV da CF/1988 e Art. 513, alínea “e” da CLT, a título de Contribuição Confederativa, a partir de maio de 2026, mensalmente, a importância correspondente a 1,0% (um por cento) dos salários mensais, conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Profissional, recolhendo-a à respectiva entidade profissional até o décimo dia do mês seguinte ao da competência do desconto, através de guias próprias a serem fornecidas pelo Sindicato profissional detentor da base territorial.

**Parágrafo único** – A verba descrita no “caput” será distribuída no sistema Confederativo na forma fixada pela Assembleia Geral: 80,0% (oitenta por cento) para o Sindicato, 15,0% (quinze por cento) para Federação dos Trabalhadores Em Transportes Rodoviários, Urbanos, Próprios, Vias Rurais, Públicas e Áreas Internas no Estado de Minas Gerais - FETTROMINAS e 5,0% (cinco por cento) para a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres – CNTTT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES SINDICAIS**

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, ofensas aos sócios, aos superiores das empresas, às empresas ou às entidades econômicas.

## **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 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, através de suas respectivas federações, 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, 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 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.

## 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 de ingresso estabelecido nesta convenção, a título de penalidade.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 o motorista deverá poder escolher um local melhor para realizar o seu descanso entre jornadas, podendo estar com sua família e amigos ou em local seguro, ao invés de usufruir seu repouso nas estradas ou no embarcador;

**CONSIDERANDO** o disposto no parágrafo único, do art. 611-B que regra sobre duração do trabalho 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, 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 motorista profissional e equipe de veículo, bem como da atividade empresarial de transporte e da movimentação de cargas;

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO/DESCANSO

O descanso semanal remunerado poderá ser usufruído pelo motorista 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** - Em situações excepcionais e justificada, devidamente registrada por escrito, o descanso semanal do motorista e equipe do veículo poderá ser postergado para a semana seguinte, ocasião em que será concedida folga por dois dias consecutivos, 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 NONA - FRUIÇÃO / PAGAMENTO – DESCANSO SEMANAL**

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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 motorista e 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 motorista, 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 FETROMINAS 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 ressaltar 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.

### **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.

}

**NELITON ANTONIO BASTOS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS, EMPRESAS DE**

**REINALDO DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS, URBAN**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA FECHAMENTO CCT SETSUL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA FECHAMENTO SINTTRA 2026 2027**

[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>.



