

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG002662/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/07/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR041933/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.284832/2024-96  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/07/2024

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL DO PONTAL DO TRIANGULO MINEIRO, CNPJ n. 22.223.770/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WANDERSON MEDEIROS DA SILVA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGAS E LOGISTICA DO TRIANGULO MINEIRO - SETTRIM, CNPJ n. 22.229.843/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLEITON CESAR 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 2024 a 30 de abril de 2025 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 Diferenciada dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em geral e dos Trabalhadores Avulsos, Carregador (veículo terrestre) enquadrado no CBO 7832-15 -Carregador de Caminhão, Carregador de Vagões, Carregador e Descarregador de Caminhões, Chapa (Movimentador de Mercadorias em Geral nas Indústrias em geral. Ex.: de Açúcar, Rações, Sementes, Algodão, Doces) e no Comércio em geral (ex: Armazéns e Depósitos de Estoque), Chapa Arrumador de Caminhões, Operador de Máquinas e Equipamentos de Cargas e Descargas em geral, no CBO 7832-10 -Carregador (armazém), no CBO 07832-25 -Ajudante de Motorista, Ajudante de Carga e Descarga de Mercadorias, Entregador de Bebidas (Ajudante de Caminhão), Entregador de Gás (Ajudante de Caminhão), e no CBO 7832-20 - Estivador -Ajudante de Embarque de Carga, Ajudante de Operação Portuária, Bagrinho (Movimentador de Mercadorias de Porto), Cacimbeiro (Estivador), Captaz de Estiva, Encarregado de Serviço Portuário, Encarregado de Serviços de Cais, Operador de Carga e Descarga, Portuário e Econômica das empresas de transporte rodoviário de cargas, com abrangência territorial em Araporã/MG, Cachoeira Dourada/MG, Campina Verde/MG, Canápolis/MG, Capinópolis/MG, Carneirinho/MG, Centralina/MG, Gurinhatã/MG, Ipiaçú/MG, Ituiutaba/MG, Limeira do Oeste/MG, Prata/MG, Santa Vitória/MG, São Francisco de Sales/MG e União de Minas/MG.**

**Salários, Reajustes e Pagamento**

## Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de primeiro de maio de 2024, nenhum empregado receberá, mensalmente, importância inferior aos seguintes pisos:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALÁRIO R\$</b>
Arrumador e Carregador	1.593,45
Conferente	1.634,23
Operador de Empilhadeira	1.813,32
Jovem Aprendiz e Salário de ingresso (exceto para as funções acima)	1.534,95

**Parágrafo único** – Para as funções de **Analista de Logística, Almojarife, Auxiliar de Depósito, Auxiliar de Logística em Geral, 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 Transpaleteira, Supervisor de Logística, e Supervisor em Operações de Transportes de Cargas**, o valor do salário a ser considerado será aquele praticado no mercado e negociado entre as partes.

### 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 2024, reajuste salarial de 6,23% (seis vírgula vinte e três por cento) incidentes sobre o salário de abril de 2024, sendo que as diferenças salariais deverão ser pagas até a folha de pagamento do mês de julho de 2024, 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\$ 4.000,00 (Quatro mil reais), o reajuste será no importe mínimo de 6% entre o empregado e seu empregador, garantido, no entanto, o aumento mínimo correspondente ao valor de R\$ 249,20 (duzentos e quarenta e nove reais e vinte centavos).

**Parágrafo segundo** - O empregado admitido a partir de maio de 2024 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 junho de 2024. Não havendo paradigma, o salário resultante guardará proporcionalidade com o salário do cargo imediatamente inferior ou imediatamente superior, prevalecendo o que acarretar a menor distorção.

**Parágrafo terceiro** - As diferenças salariais dos meses de maio, junho e julho de 2024 poderão ser quitadas até a folha de pagamento do mês de agosto de 2024, portanto, até o 5º dia útil de setembro de 2024.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

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

#### **Salário produção ou tarefa**

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

As empresas poderão estabelecer remuneração por produtividade em qualquer modalidade, desde que obedecido o piso salarial da categoria para a função exercida. Para as demais funções o piso salarial a ser considerado será o de “arrumador carregador”.

**Parágrafo Primeiro** - Aplica-se o entendimento da Súmula 340 TST e OJs 235 e 397 da SDI-1, ambas do TST, ao cálculo das horas extras dos empregados que receberem remuneração por produção no todo ou em parte.

**Parágrafo Segundo** - Fica autorizado às empresas o pagamento de prêmios aos funcionários que revelem desempenho superior ao ordinariamente esperado, podendo este ser pago, inclusive, por cartão premiação, desde que o valor do prêmio

respeite o limite legal de 50%, não se amoldando na hipótese do art. 457, §4º, da CLT, tendo natureza indenizatória.

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

**CLÁUSULA SÉTIMA - QUITAÇÕES**

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

**CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

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

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

**Parágrafo segundo** - Em decorrência da atividade própria da empresa fica autorizada a prorrogação de jornada além do excedente de duas horas até o limite máximo de quatro horas, mediante pagamento das horas extras, conforme o disposto no Art. 235-C da lei nº 13.103/15.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica instituído o Programa de Participação nos Resultados que visa atender aos preceitos do inciso XI, Art. 7º da Constituição Federal e da Lei nº. 10.101/00. O programa está vinculado ao cumprimento de metas de produtividade, assiduidade, eficiência, competitividade, entre outros, para consecução de seus objetivos.

**Parágrafo primeiro** - As empresas pagarão, a título de PPR – Participação nos Resultados do exercício de 2024, a cada um dos seus empregados, o valor de R\$600,00 (seiscentos reais) em duas parcelas, com periodicidade mínima de um semestre entre elas, no valor de R\$300,00 (trezentos reais) 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 da competência do mês de agosto/2024, portanto até o 5º dia útil de setembro/2024, e a segunda parcela será paga na folha salarial da competência do mês de março/2025, portanto até o 5º dia útil de abril/2025.

**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\$600,000 (seiscentos reais), conforme estipulado no “caput” desta cláusula.

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

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA PARA ALIMENTAÇÃO

A partir de primeiro de maio de 2024 as empresas concederão aos empregados que não receberem diária de viagem uma ajuda para alimentação no valor líquido de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) por dia de efetivo trabalho.

**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\$ 28,00 (vinte e oito 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 sobre a ajuda alimentação dos meses de maio, junho e julho de 2024 serão quitadas em ÚNICA parcela, na folha de pagamento do mês de agosto de 2024, com vencimento até o 5º dia útil de setembro de 2024.

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

A partir do dia primeiro de maio de 2024, para cobrir as despesas com alimentação e repouso, as empresas pagarão aos seus empregados, quando em viagem, uma diária no valor R\$80,00 (oitenta 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 quando estiver em pernoite, 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 motorista ao final de cada viagem contra a apresentação de documento fiscal comprobatório das suas despesas realizadas incluindo, quando houver, as despesas da equipe respeitando-se o valor mínimo por empregado estabelecido no “caput” desta cláusula.

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

**Parágrafo quinto** – As diferenças sobre as diárias de viagem dos meses de maio, junho e julho de 2024 serão quitadas em ÚNICA parcela, na folha de pagamento do mês de agosto de 2024, com vencimento até o 5º dia útil de setembro de 2024.

#### **Auxílio Transporte**

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

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

#### **Auxílio Saúde**

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

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

**I** - A partir de junho de 2024 a empresa contribuirá com o valor mensal de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais), por empregado que tiver aderido ao benefício.

**II**- O valor estabelecido, no item I desta cláusula, 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** 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 à **FETRAMOV**, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em guia própria fornecida pela entidade profissional, devendo ser posteriormente encaminhado o comprovante de pagamento juntamente com a relação de trabalhadores aderentes ao plano de saúde e/ou odontológico.

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

**Parágrafo segundo** – para integrar os benefícios do plano de saúde e/ou odontológico o empregado manifestará sua adesão e autorizará expressamente o desconto em folha de pagamento de todos os valores descritos no item **IV**, para cobrir despesas médicas, custos complementares com a gestão, fiscalização e 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 e/ou federação profissional signatária 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 dos planos de saúde e odontológico na forma estabelecida pela



## cláusula “**DA CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE/ODONTO**”.

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

**Parágrafo quinto** - 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 sexto** - O plano de saúde familiar e odontológico oferecido aos trabalhadores serão contratados ou rescindidos em conjunto pela FETCEMG em conjunto com os sindicatos patronais FETRAMOV-MG e FETTROMINAS, em todos os municípios da base territorial constantes desta convenção, mediante homologação da Câmara.

**Parágrafo sétimo** – A empresa que eventualmente não esteja utilizando operadora contratada pela FETCEMG em conjunto com os sindicatos patronais FETRAMOV-MG e FETTROMINAS e homologada pela CÂMARA DE CONCILIAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE/ODONTO, 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 oitavo** – Todas as operadoras do plano de saúde deverão, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, fazer a implantação do empregado em seu sistema,

independente da modalidade de contratação, se por prazo indeterminado ou determinado ou de experiência cujo prazo seja superior a 60 (sessenta) dias.

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

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

As partes constituem a Câmara de Conciliação do Plano de Saúde e odontológico com jurisdição em todos os municípios da base territorial constante desta convenção. É composta por três membros da categoria profissional, indicados pela **FETRAMOV-MG**, e por três membros da categoria econômica, indicados pelo **SETTRIM** com os seus respectivos suplentes, todos indicados pelas respectivas Entidades. É dotada das seguintes funções:

**Parágrafo primeiro** - A “Câmara de Conciliação do Plano de Saúde e Odontológico” 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 de Conciliação do Plano de Saúde e Odontológico 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 respectivamente pela **FETRAMOV** e **SETTRIM**, terão suas áreas de atuação preferenciais definidas no contrato, mediante homologação da “Câmara de Conciliação do Plano de Saúde e Odontológico”, 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 Transporte Rodoviário de Cargas e Logística, acompanhada da documentação necessária para esta finalidade, a “Câmara de Conciliação do Plano de Saúde e Odontológico”, 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 de Conciliação do Plano de Saúde e Odontológico”, 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 2.024 a empresa contribuirá 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 a 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 couberem, as normas estabelecidas para o plano de saúde nesta Convenção.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

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

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

#### **Seguro de Vida**

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

As empresas contratarão seguro de vida em grupo a favor de seus empregados, sem ônus para eles, com cobertura mínima correspondente a R\$26.640,20 (vinte e seis mil seiscientos e quarenta reais e vinte centavos) por morte natural, morte acidental e invalidez permanente, decorrente de acidente ou doença profissional.

#### **Outros Auxílios**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

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

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

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

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

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

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

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

### **Compensação 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 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 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 44<sup>a</sup> (quadragésima quarta) hora semanal e os 50,0% (cinquenta por cento) das restantes serão pagas na forma da lei, desta Convenção, Adendo ou Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

#### 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 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 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 - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL

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



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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL EPI – EMPRESAS HOMOLOGADAS**

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

#### **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.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

### **Relações Sindicais**

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

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

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

### **Contribuições Sindicais**

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

As empresas que pertencem à base territorial do SETTRIM – Sindicato das Empresas de Transportes de Carga e Logística do Triângulo Mineiro, 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 2024/2025, da seguinte forma:

**a)** A contribuição assistencial corresponderá ao valor de R\$35,00 (trinta e cinco reais) por empregado existente na empresa em maio/2024, ou no mês em que iniciou suas atividades, se posterior a esta data, fixando-se o valor mínimo de R\$175,00 (cento e setenta e cinco reais) que corresponde a 0 a 5 (zero a cinco) funcionários e o máximo de R\$12.250,00 (doze mil, duzentos 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 2024, 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 solicitada 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 contribuição.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negociada do trabalhador para fortalecimento sindical, com alusão ao art. 513, alínea "e", da CLT, art. 7º, XXVI, e art. 8º, IV, aprovada em AGE, decorrente do processo de negociação, de todos os seus empregados associados e não associados, ainda que beneficiados total ou parcialmente e fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, para custeio das atividades da entidade sindical profissional, a ser descontada pelas empresas do segmento do Transporte Rodoviário de Cargas e Logística representadas pelo Sindicato Patronal Convenente como intermediárias, no valor correspondente ao percentual de 4,0% (quatro por cento), incidente sobre o salário nominal do empregado do mês de agosto de 2024, limitado ao valor máximo de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais).

**Parágrafo primeiro** – A Entidade Sindical Profissional fará divulgação das conquistas obreiras convencionadas na CCT 2024/2025 aos trabalhadores de sua base territorial, contendo, inclusive, a contribuição para fortalecimento sindical.

**Parágrafo segundo** - Fica facultado ao empregado a liberdade de se opor ao desconto da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 2024, devendo para isto protocolar carta de oposição individual devidamente assinada, em duas vias contendo as seguintes informações: nome completo, cidade, razão social em que trabalha, e-mail e/ou whatsapp para contato, na sede ou sub sedes da Federação, em até 10 (dez) dias contados da data de registro do instrumento coletivo no sistema mediador do MTE.

**Parágrafo terceiro** - Os empregados que não residem/trabalham nas cidades sede e/ou sub-sedes da entidade profissional, poderão, no mesmo prazo acima, encaminhar a respectiva carta de oposição em envelope individual via AR (Aviso de

Recebimento) para o endereço dos respectivos Sindicatos, servindo o comprovante de envio fornecido pelos correios como documento comprobatório.

**Parágrafo quarto** – O trabalhador que for admitido após a formalização da Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ter descontado o valor da contribuição negocial no mês seguinte ao da contratação, sendo que poderá exercer o direito de oposição no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) dias após a ciência do desconto.

**Parágrafo quinto** – A Entidade Sindical Profissional encaminhará às empresas, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que então sejam processadas as eventuais devoluções aos obreiros pela entidade sindical profissional, caso tenham sido processados os descontos em folha; ou ainda, para que não se processe os descontos.

**Parágrafo sexto** – As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, listagem contendo nome e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

**Parágrafo sétimo** – 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. O ato ou fato de o empregador, seu representante ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas e negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, ato ou conduta antissindical.

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

**Parágrafo nono** – 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 pela FETRAMOV-MG que será responsável pelo envio às empresas, que também poderão ser solicitadas nos canais de atendimento da Federação pelo site <https://www.fetramovmg.org.br/fale-conosco/>, e-mail: [relações.sindicais@fetramovmg.com](mailto:relações.sindicais@fetramovmg.com), ou pelo telefone (35) 3558-3723.

**Parágrafo décimo** – 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 representação e organização

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

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

#### Disposições Gerais

#### Mecanismos de Solução de Conflitos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO

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

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

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

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

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

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

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

### **Outras Disposições**

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

As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, fornecerão a seus empregados o atestado de afastamento e salários, para obtenção de benefício previdenciário, salvo se houver motivo justificado para recusa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JUSTA CAUSA**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHADORES AVULSOS - LEI 12.023/2009**

As empresas do segmento do transporte rodoviário de cargas, logística, movimentação de mercadorias e armazéns em geral que utilizarem mão de obra de trabalhadores avulsos para prestação de serviços, somente poderão fazê-lo mediante Acordo Coletivo de Trabalho, na forma do Parágrafo 1º. da Lei nº 12.023/09, com intermediação do sindicato e/ou da federação da categoria.

I – Fica vedada às empresas a contratação de trabalhadores avulsos para o desempenho das atividades descritas no caput por outro sindicato, Federação, Cooperativa que não o representante da categoria dos movimentadores de

mercadorias em geral, logística e armazéns gerais 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, logística e armazéns gerais 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 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 a Federação ou Sindicato da Movimentação de Mercadoria, Logística e Armazéns Gerais conforme disposto no Art. 1º da Lei 12.023/2009.

}

TEOVALDO JOSE APARECIDO

Presidente

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL  
E OPERACOES DE LOGISTICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

WANDERSON MEDEIROS DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL  
DO PONTAL DO TRIANGULO MINEIRO

CLEITON CESAR DA SILVA

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGAS E LOGISTICA DO TRIANGULO  
MINEIRO - SETTRIM

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

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA AGE SITTRAMOV**

[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>.