CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – FRETAMENTO E TURISMO

SINDPAS X DIVINÓPOLIS.

2026 / 2027.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2026 / 2028.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDPAS, inscrito no CNPJ sob o número 16.705.345/0001-80, representando as empresas de transportes de passageiros na modalidade de fretamento e turismo, quando estes serviços forem executados por concessionárias de transporte coletivo intermunicipais e – ou interestaduais, associadas ou não, e, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS E COLETIVOS DE PASSAGEIROS DE DIVINÓPOLIS – SINTTRODIV,** inscrito no CNPJ sob o número 20.916.664/0001-02, representando os trabalhadores em transporte de passageiros, por seus Presidentes, Luiz Carlos Gontijo, CPF-434.427.146-72, e, Erivaldo Adami da Silva, CPF-279.043.936-20, ao final assinados, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para o transporte de passageiros na modalidade de FRETAMENTO e TURISMO**, nos termos que se seguem:

1) PISOS SALARIAIS:

A) O salário mensal de **MOTORISTA,** a partir de 01/03/2026 será de R$3.609,45 (três mil, seiscentos e nove reais e quarenta e cinco centavos);

B) A diferença salarial do mês de março e abril, será paga juntamente com o salário do mês de maio de 2026;

C) Este reajuste visa a recuperação e recomposição das perdas salariais;

D) Os pisos salariais previstos nos subitens anteriores são mensais, não sendo permitida a contratação das categorias ali mencionadas pelo regime de tempo parcial;

2) SALÁRIOS DOS DEMAIS EMPREGADOS – REAJUSTE SALARIAL:

A) Os salários dos demais empregados serão reajustados em 4% (quatro por cento), sobre o salário de fevereiro de 2026, para aqueles que recebem salário até R$6.240,00 (seis mil duzentos e quarenta reais), e, acima deste valor livre negociação entre empresa e empregado, com vigência a partir de 01.03.2026. Esta cláusula não se aplica para aqueles que recebem salário mínimo.

B) A diferença salarial do mês de março e abril será paga juntamente com o salário do mês de maio de 2026;

C) Será permitida a proporcionalidade para os contratados depois do referido mês, ressalvados os casos das admissões de empregados contemplados com salários normativos;

3) DURAÇÃO DO TRABALHO:

A) A duração do trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo possível a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição da jornada de trabalho em outro dia, de maneira que não exceda, no período de 60 (sessenta) dias, a 440 (quatrocentas e quarenta) horas;

B) Em razão da atividade especial e diferenciada dos motoristas que prestam serviços de fretamento e de turismo, a jornada de trabalho poderá ser cumprida em até três pegadas, cujo regime somente destina ao fretamento contínuo e não o eventual, face às especificidades de cada modalidade;

C) Sempre que solicitado pelo empregado, a empresa lhe fornecerá, até o último dia do mês subsequente àquele em que ele prestou horas extraordinárias, a memória de cálculo das horas extras por ele trabalhadas dentro do período mencionado no primeiro item desta cláusula;

D) Nas 440 horas mencionadas nos subitens anteriores já estarão incluídas as horas correspondentes aos repousos remunerados devidos no mês;

E) O intervalo, durante a jornada de trabalho, para descanso e refeição, poderá ter duração superior a 2 (duas) horas (sistema ou regime de dupla pegada);

E.1) Quando o motorista trabalhar exclusivamente em regime de dupla pegada, a soma das duas pegadas, mesmo que não atinja às 7h20min, será considerada como uma jornada completa. Neste caso, o intervalo entre as pegadas não poderá ser usado para compensar horas extras;

F) O intervalo intrajornada, para alimentação e repouso dos motoristas, fiscais e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, não computado na jornada de trabalho, poderá ser de 30 (trinta) minutos, facultado o fracionamento nas paradas ocorridas no curso das viagens, nos termos do § 5°, do art. 71 da CLT;

G) As horas extras poderão ser compensadas com folgas;

H) Mediante expresso consentimento por escrito do empregado, as folgas acumuladas poderão ser gozadas seguidamente;

I) Considera-se como início da jornada o horário determinado pela empresa para que o empregado se apresente ao local do trabalho;

J) Qualquer fração de hora de trabalho será paga atendendo ao tempo efetivo de serviço;

K) No intervalo entre jornadas de trabalho, o empregado não será obrigado a permanecer no alojamento da empresa, mas, se o fizer, nenhuma tarefa ou atividade lhe poderá ser exigida;

L) As empresas elaborarão as escalas de serviços dos Motoristas, de modo que o empregado não seja sobrecarregado, em um mesmo período consecutivo e compense em outro período, devendo a escala distribuir, de forma razoável, o acréscimo de jornada e a respectiva compensação.

M) A jornada de trabalho dos motoristas, fiscais e afins nos serviços de operação previstos nesta Convenção Coletiva, mesmo que oscile nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, dentro da mesma semana, mês ou qualquer outro período, não caracteriza turno ininterrupto de revezamento, face as particularidades do segmento, e, tendo em vista que a alternância decorre dos horários das viagens e da necessidade de compatibilizar a jornada do empregado e o seu retorno ao local de origem, preservando o convívio familiar e social;

N) Nos termos da Lei nº 13.103/2015, a jornada diária dos motoristas, fiscais e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, poderá ser prorrogada em até 04 (quatro) horas. As 02 (duas) primeiras horas poderão ser compensadas com folga ou redução de jornada de trabalho em outro dia, sendo que a 03ª (terceira) e 04ª (quarta) horas, somente praticadas em casos excepcionais, não poderão ser compensadas, devendo ser pagas como extraordinária, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento);

O) O empregado não pode ser comunicado da folga no momento em que se apresentar para o trabalho;

P) Fica instituída a jornada especial de trabalho de 12x36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com intervalo obrigatório de 01 (uma) hora para alimentação e repouso, computado na jornada de trabalho, garantido o pagamento do adicional noturno na forma da lei;

Parágrafo primeiro: este regime não se aplica aos motoristas e fiscais, os quais estão sujeitos à jornada estabelecida no item A / O;

Parágrafo segundo: fica vedada a prorrogação e a compensação de horas na jornada especial de 12x36;

Parágrafo terceiro: quando o intervalo para repouso e alimentação, não for concedido pelo empregador, a empresa ficará obrigada a indenizar o período suprimido com acréscimo de 50%, cujo pagamento terá natureza indenizatória;

Parágrafo quarto: A remuneração mensal pactuada pela jornada de 12x36 abrange os pagamentos devidos pelo repouso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, sendo considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver;

Q) Não é necessária a licença prévia das Autoridades Competentes do Ministério do Trabalho, nos casos de prorrogação de jornada em ambiente insalubre, considerando a dinâmica do transporte coletivo;

R) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza os regimes de compensação de jornada, tais como, redução do labor e folga, previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

S) Por força de Decisão Judicial, foi excluída a cláusula que previa o fracionamento do intervalo de onze (11) horas de descanso dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas para os motoristas, auxiliares de viagem / trocador, fiscais e afins, nos serviços de operação dos veículos, prevalecendo o que for decidido pelo Supremo Tribunal Federal em caso de modulação, independentemente de nova negociação.

4) CONTROLE DE JORNADA:

A) A jornada do **MOTORISTA** será controlada através de ficha ou papeleta externa mensal, uma para cada empregado, que ficará em poder do mesmo, podendo ser adotado também o uso de cartão magnético;

B) Para os demais empregados será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro: manual, mecânico ou eletrônico;

C) As empresas ficam expressamente autorizadas a adotar ou manter sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

5) TEMPO À DISPOSIÇÃO:

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

6) PERCENTUAL DE HORAS EXTRAS:

As horas extras, habituais ou excepcionais, quando não compensadas, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

7) FERIADO:

O trabalho executado em dia de feriado poderá ser compensado com folga, no prazo de até 60 (sessenta) dias contado da data em que ocorreu o trabalho, a ser usufruída juntamente com o repouso semanal remunerado. Caso não ocorra a compensação, o pagamento será em dobro, já incluída a remuneração do repouso semanal.

8) ADICIONAL NOTURNO:

A) A remuneração do trabalho noturno será acrescida de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal;

B) Considera-se noturno, para os efeitos desta cláusula, o trabalho executado entre as 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte.

9) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:

A) O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo;

B) O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa;

C) Em adequação e aperfeiçoamento das condições laborais de cada empregado, o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade poderão ser de forma proporcional, equivalente a 02 (duas) horas se a exposição for limitada a este período, e, caso sejam ultrapassadas as duas horas, será pago valor correspondente a um dia de trabalho, observada a base de cálculo prevista nos itens anteriores, vedada a cumulação;

D) As empresas e a Entidade Profissional, através da Comissão Intersindical, prevista em cláusula desta CCT, promoverão estudos técnicos e periciais em suas áreas de manutenção, visando à regularização, caso for de direito, do recebimento pelo empregado dos adicionais em seus percentuais estabelecidos nos subitens anteriores. Caso o empregado através do estudo acima referido tenha direito ao recebimento de algum dos adicionais citados nos subitens anteriores, a empresa fornecerá a este formulário para a instrução de processo de aposentadoria especial, quando do desligamento do empregado;

E) Nos estudos técnicos e periciais, quando necessários, de que trata esta clausula, caberá a empresa a realização dos mesmos. Esta disposição não se aplica as ações judiciais.

10) CRECHE, AMAMENTAÇÃO E ALEITAMENTO:

A) Nos estabelecimentos que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no periodo de amamentação;

B) A exigência do subitem anterior poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo de entidades sindicais;

C) Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

11) FÉRIAS:

A) As férias serão gozadas nos 12 meses seguintes ao periodo aquisitivo, devendo ser comunicadas ao empregado com trinta dias de antecedência e pagas antes do início do gozo;

B) O inicio das férias não poderá coincidir com feriados ou com o início das folgas do empregado;

C) Ao empregado e ao empregador, atendidas as conveniências destes, será facultada a concessão e o gozo das férias anuais em dois periodos;

D) As empresas pagarão juntamente com as férias 50% do 13º salário a título de adiantamento, desde que solicitado este adiantamento até o dia 31 de março;

E) As empresas afixarão no quadro de aviso o direito do empregado manifestar por escrito até o dia 31 de março, o pleito de receber o adiantamento do 13º salário, quando do período do gozo de suas férias;

F) As empresas elaborarão escalas anuais de férias, atendendo tanto quanto possível aos interesses de seus empregados quanto à época do respectivo gozo, devendo as escalas serem afixadas no quadro de avisos no mês de novembro de cada ano, para tal fim, os empregados entregarão as empresas seus pedidos por escrito até o final do mês de outubro;

G) O período de férias do empregado estudante deverá, sempre que possível, coincidir com o das suas férias escolares;

H) As faltas abonadas, mesmo que sem remuneração, não serão descontadas do período de férias dos trabalhadores.

12) DESCONTOS:

A) Somente serão permitidos os descontos salariais expressamente previstos em lei, bem como os autorizados e aprovados pela AGE dos trabalhadores;

B) As multas administrativas e infrações de trânsito só serão descontadas após o julgamento final de recurso que a empresa interporá;

C) O Sindicato Profissional acompanhará, facultativamente, o recurso interposto em toda a sua tramitação;

D) Em caso de acidente de trânsito, sem vítima, somente haverá desconto por abalroamento no salário dos empregados, além dos previstos no art.462, da CLT, em caso de culpa ou dolo, devidamente comprovados administrativa ou judicialmente;

Parágrafo único: Em havendo vítima no acidente de trânsito acima mencionado, somente poderá haver o desconto no salário dos empregados, após comprovado o dolo destes, através de laudo pericial oficial, onde conterá, inclusive, a avaliação das condições mecânicas do veículo;

E) Fica criada uma comissão formada por 3(três) integrantes de cada categoria, a serem indicados por seus respectivos Presidentes, para estudo sobre aplicação de multas ao motorista em decorrência de defeito de equipamento, em face do Código de Trânsito Brasileiro devendo apresentar, no prazo de 30(trinta) dias, sugestões para o estabelecimento de norma aditivo à presente CCT.

13) FALTAS, HORAS E LICENÇAS ABONADAS:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

A) Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada legalmente, viva sob sua dependência;

B) Por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

C) Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

D) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

E) Até 4 (quatro) dias consecutivos em virtude de casamento;

F) A licença paternidade remunerada será de 5 (cinco) dias corridos, contados da data de nascimento do filho, cuja comprovação será feita através de Certidão de Registro ou Cartão de Berçário.

14) VALES:

Os vales serão emitidos em 2 (duas) vias, uma das quais será entregue ao empregado, com a identificação da empresa, valor em algarismo e procedência, sob pena de não serem considerados válidos.

15) PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

A) Os salários serão pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido;

B) O pagamento dos salários será efetuado em dia útil, mediante depósito bancário, ou outra forma, podendo ser no local de trabalho e dentro do horário do serviço, para as empresas que assim já procedem.

16) COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

As empresas fornecerão aos empregados o comprovante de remuneração paga com a discriminação das parcelas e dos descontos.

17) ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS:

A) As empresas concederão adiantamento salarial a todos os empregados em valor equivalente a, no mínimo, 40% do seu salário até o dia 20 de cada mês, mas as que já praticam adiantamentos em dias e percentuais mais benéficos continuarão a fazê-lo;

B) Quando o dia do adiantamento coincidir com domingo ou feriado este será feito no 1º dia útil subsequente.

18) DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - ADIANTAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA:

Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

19) GESTANTE - DISPENSA ARBITRÁRIA:

A) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto;

B) Quando da dispensa, a empresa poderá solicitar teste de gravidez, desde que expressamente autorizado o exame, tudo com o objetivo de resguardar a garantia ao emprego;

C) Não realizado o procedimento previsto na letra "B", a empregada dispensada, quando tiver conhecimento do seu estado gravídico, deverá comunicar imediatamente à empresa, para, a partir desta data, lhe serem assegurados seus direitos, celebrando novo Contrato de Trabalho.

20) EMPREGADO ESTUDANTE:

A) Serão abonadas as faltas do empregado estudante ocorridas nos dias de prova escolar e de exame vestibular, desde que coincidam com o horário de trabalho, devendo o empregado comprovar o fato;

B) O estudante poderá optar por gozar folga no dia de prova ou no dia constante da escala;

C) O empregado estudante não poderá ter seu horário de trabalho modificado em detrimento do estudo.

21) SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:

A) O empregado convocado para a prestação de serviço militar obrigatório será considerado em licença não remunerada, desde a data de incorporação até 30 dias que se seguirem ao licenciamento;

B) Ao retornar ao emprego, o empregado licenciado do serviço militar obrigatório assumirá a mesma função e terá direito ao mesmo salário que recebia antes da incorporação, acrescido de vantagens legais e normativas.

22) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

A) O contrato de experiência será celebrado pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, permitida apenas uma prorrogação, quando firmado por tempo inferior;

B) Não será permitido contrato de experiência do empregado readmitido para a mesma função exercida anteriormente na empresa, salvo quando, entre a extinção de um contrato e a celebração do novo, haja transcorrido tempo superior a 12 (doze) meses.

23) CARTA DE APRESENTAÇÃO:

As empresas não exigirão carta de apresentação para admissão do empregado, mas também não fornecerão carta de apresentação ao empregado que deixar o emprego ou for dispensado sem justa causa.

24) PREENCHIMENTO DE VAGAS:

A) A empresa, em caso de existência de vagas em cargos hierarquicamente superiores, fará sempre que possível, o remanejamento dos empregados em atividades e dará preferência, para readmissão, a ex-empregados, atendidas as suas conveniências;

B) A empresa poderá utilizar o balcão de empregos do Sindicato dos Trabalhadores.

25) SUBSTITUIÇÕES:

Na substituição por periodo igual ou superior a 30 dias será pago ao substituto o mesmo salário do substituído, sem as vantagens pessoais.

26) DUPLA FUNÇÃO:

A empresa não poderá exigir do empregado o exercício de função diversa daquela para a qual o contratou, salvo se compatível às funções exercidas.

27) PROMOÇÃO:

A toda mudança de cargo ou função, definida como promoção, será acompanhada de efetivo aumento salarial, devido já no mês em que se efetivar a mudança, com imediata anotação da CTPS do promovido.

28) CURSO DE APERFEIÇOAMENTO:

A) As empresas, dentro de suas disponibilidades financeiras, envidarão esforços para ministrar ou custear cursos de aperfeiçoamento e/ou especialização aos seus empregados, podendo, para o mesmo fim, firmar convênios com o SEST/SENAT;

B) Sobre a finalidade, a freqüência e o aproveitamento dos participantes nos cursos, as empresas enviarão relatórios finais à Comissão Paritária Intersindical;

C) Quando se tratar de cursos externos e que forem ministrados fora da jornada normal, o tempo em que o empregado os estiver frequentando não se computará como de trabalho extraordinário.

29) TRANSPORTE:

As empresas que não fornecerem vales-transporte aos seus empregados deverão, obrigatoriamente, fornecer aos mesmos, transporte gratuito compatível com o horário de trabalho do empregado.

30) ALIMENTAÇÃO/HOSPEDAGEM E AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO:

A) Ao empregado em viagem a serviço da empresa ou em serviço fora de seu local de trabalho, em horário coincidente com o das refeições principais e/ou quando compelido a pernoitar fora do local de sua residência, serão fornecidas alimentação e hospedagem gratuitas;

B) A empresa diligenciará no sentido que tanto a alimentação quanto a hospedagem sejam fornecidas por estabelecimentos de boa qualidade;

C) Na hipótese de fornecimento de numerário para a alimentação, a quantia fornecida ao empregado será de R$19,70 (dezenove reais e setenta centavos) a partir de 01.04.2026;

D) Nas viagens de turismo e de fretamentos especiais, as empresas pagarão ao empregado as despesas com alimentação e hospedagem, sob pena de fazê-lo em dobro. Em 02 (dois) dias úteis após o retorno, o empregado fará a prestação de contas, sujeitando-se a punição disciplinar caso não o faça;

E) Para pagamento das despesas com alimentação e hospedagem conforme dispõe o subitem anterior, as empresas, antes do início das viagens, anteciparão ao empregado valor suficiente para realização destas;

F) Independentemente do disposto nos subitens anteriores, as empresas concederão aos seus empregados uma "AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO", no valor mensal de R$665,00 (seiscentos e sessenta e cinco reais) de 01.03.2026 a 31.08.2026, e, R$700,00 (setecentos reais), a partir de 01.09.2026 a 28.02.2027, pro rata dia trabalhado, inclusive quando da compensação de horas extras com folga e do descanso de folga acumulada, a ser paga juntamente com o pagamento da segunda

parcela do salário ou a critério da empregadora, através de cupom alimentação, tíquete ou similares;

A diferença do mês de março e abril será paga juntamente com o salário do mês de maio de 2026;

Parágrafo único: Esta ajuda, que tem por finalidade exclusiva a melhoria da alimentação do empregado e de seus familiares, não tem caráter remuneratório e nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade;

G) A concessão da ajuda de que trata o subitem **F** não desobriga as empresas que mantêm cozinhas e refeitórios a continuar fornecendo refeições aos empregados nas condições em que já o fazem.

31) ÁGUA POTÁVEL:

As empresas se obrigam a fornecer água potável aos seus empregados nos locais de trabalho, e com fácil acesso.

32) SANITÁRIOS:

As empresas ficam obrigadas a manter sanitários, masculino e feminino, para uso de seus empregados, nas suas dependências, em condições de perfeita higiene, exceto nas bilheterias das rodoviárias, onde poderá existir um só banheiro. Onde forem necessários as empresas deverão providenciar também a instalação de alojamentos femininos.

33) UNIFORMES:

A) Ao empregado obrigado ao uso de uniforme, a empresa fornecerá em cada período de 12 (doze) meses, gratuitamente, 2 calças, 2 camisas, 1 par de sapatos e 1 gravata e ao empregado da manutenção, a empresa fornecerá, gratuitamente, 3 macacões e 2 pares de bota ou de botinas por ano;

B) As peças que compõem o uniforme deverão ser devolvidas, a cada substituição, assim como, quando o empregado se demitir ou for dispensado, sendo que, não restituídas, o mesmo arcará com o valor correspondente das que ficarem em seu

poder, na proporção de 1/12 (um doze avos) pelo número de meses ou fração de 15 (quinze) dias do tempo que faltar para completar um ano do fornecimento.

34) PLANO DE SAÚDE:

A) As empresas são contratantes de Plano de Saúde, plano básico, para todos os seus empregados e dependentes legais, sendo considerados como dependentes os definidos na letra "B";

B) São considerados dependentes legais: a (o) esposa (o) e/ou companheira e filhos (as) solteiros (as) até 18 (dezoito) anos, definidos como dependentes pela legislação previdenciária e constantes dos arquivos da Empresa do empregado titular;

C) O custeio do plano de saúde, na modalidade de "pré-pagamento" e na forma de grupo familiar será suportado parte pela Empresa e parte pelos seus empregados. O pagamento por parte do empregado é para assegurar o direito de manter sua condição de beneficiário no plano de saúde nas seguintes situações: (1) quando afastado pelo INSS, nos termos das letras "G" e "H" desta cláusula, e, (2) nos termos dos artigos 30 e 31, da Lei 9.656/1998, quando demitido ou aposentado;

D) Para custeio do plano de saúde, conforme estabelecido na letra "C", cada empregado titular pagará a quantia mensal fixa de R$85,00 (oitenta e cinco reais), corrigível, se necessário, no aniversário do contrato, vigente a partir de 1º (primeiro) de Agosto de 2025, na modalidade de pré-pagamento, mediante desconto em folha de pagamento;

E) O titular pagará também as suas coparticipações e as coparticipações de seus dependentes, previstas na letra "F", mediante desconto em folha de pagamento;

F) A coparticipação do empregado titular pelos serviços utilizados por ele mesmo e por seus dependentes, nos exames, procedimentos ambulatoriais, nas consultas em rede própria e em rede credenciada será nos termos estabelecidos em contrato, entre Empresa e Operadora, ficando a Empresa obrigada a divulgar os valores e/ou percentuais aos empregados;

G) O empregado, quando afastado pelo INSS, continuará usufruindo do plano de saúde pelo período de 6 (seis) meses, juntamente com seus dependentes. Durante este período, os valores estabelecidos nas letras "D" e "F" deste instrumento, serão pagos obrigatoriamente, pelo empregado afastado à Empresa empregadora, que efetuará o repasse à Operadora;

H) O não cumprimento das obrigações (mensalidade e coparticipação) previstas neste termo pelo empregado titular que estiver com o seu contrato de trabalho suspenso, ensejará a sua exclusão e a de seus dependentes do plano de saúde, isso caso, notificado pela Empresa empregadora para adimplir os valores em atraso decorrentes das coparticipações e das mensalidades, não proceda o pagamento no prazo máximo de trinta dias a contar do efetivo recebimento da notificação, que poderá ser judicial ou extrajudicial;

I) A diferença entre o custo mensal do plano e a quantia suportada pelo empregado constante das letras "D" e "F" será de responsabilidade da Empresa empregadora;

J) O limite de desconto por mês referente às coparticipações do empregado /dependentes, constante da letra "F", será de R$400,00 (quatrocentos reais). O que exceder este valor será descontado nos meses subsequentes, sendo o parcelamento de responsabilidade da Operadora;

K) Fica assegurado à Comissão de Saúde, formada por membros da FETTROMINAS e do SINDPAS a permissão de avaliação semestral do comportamento da conta e do atendimento do plano de saúde;

L) O benefício do Plano de Saúde mantido por este Instrumento Normativo não possui natureza salarial e muito menos se integra ao salário para quaisquer efeitos legais (art. 458, § 2º, inciso IV da CLT).

M) Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados, se necessário, em época própria.

35) PLANO ODONTOLÓGICO:

A) A FETTROMINAS, na condição de estipulante do plano odontológico por adesão, assumirá a obrigação pela contratação, administração e fiscalização deste benefício em favor dos EMPREGADOS TITULARES, cabendo à estes aderirem ao plano, podendo estender aos seus dependentes;

B) O valor a ser descontado do empregado, por mês, em folha de pagamento, será de;
- R$13,77 (treze reais e setenta e sete centavos): para o empregado titular sem dependente;
- R$27,54 (vinte e sete reais e cinquenta e quatro centavos): em caso de empregado titular com um dependente; e,
- R$41,31 (quarenta e um reais e trinta e um centavos): quando o empregado titular incluir dois ou mais dependentes;

C) São considerados dependentes legais: a (o) esposa (o) e/ou companheira e filhos solteiros até 18 (dezoito) anos e as filhas solteiras até 21 (vinte e um) anos, definidos como dependentes pela legislação previdenciária e constantes dos arquivos da Empresa do empregado titular;

D) Os valores devidos pelos empregados titulares e seus dependentes serão pagos mediante desconto em folha de pagamento.

E) Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados, se necessário, em época própria.

36) SEGURO:

A) As empresas obrigam-se a contratar SEGURO em favor de todos os seus empregados, sem ônus para os mesmos, sendo estipulantes a FETTROMINAS e o SINDPAS, com capital segurado individual, R$36.094,50 (trinta e seis mil, noventa e quatro reais e cinquenta centavos) compreendendo as seguintes coberturas: MORTE NATURAL, MORTE ACIDENTAL, INVALIDEZ PERMANENTE POR ACIDENTE, total ou parcial, TRASLADO e AUXÍLIO FUNERAL;

B) A implantação e a contratação do SEGURO serão feitas por uma Comissão Especial composta de igual número de representantes da categoria profissional e econômica, os quais serão indicados pelos representantes legais da FETTROMINAS e do SINDPAS;

C) As empresas que já mantêm SEGURO, com cobertura mais ampla e mais favorável aos seus empregados, continuarão a praticá-lo.

D) O empregado afastado poderá permanecer no seguro por até 60 (sessenta) dias contados da data do seu afastamento.

37) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

A) Serão válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais vinculados ao Sindicato, ao Plano de Saúde e ou conveniados com o SUS, desde que, os atestados constem o CID;

B) Os atestados que retratarem casos de emergência serão aceitos sempre que apresentados, podendo a empresa, porém, apurar a veracidade da emergência.

38) EXAMES MÉDICOS:

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais, serão custeados pela empresa.

39) FORNECIMENTO DE EPI:

A empresa fornecerá gratuitamente equipamentos de proteção individual ao empregado, sempre que necessários ou exigidos, prestando, ainda, todas as instruções visando a correta utilização dos mesmos.

40) COMISSÕES DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CIPAS:

A) A empresa obriga-se à constituição e manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), com fiel observância dos dispositivos legais vigentes e a regulamentação expedida pelo Ministério do Trabalho;

B) A empresa comunicará ao Sindicato a realização da eleição dos membros da CIPA com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

C) Ao candidato será fornecido comprovante da inscrição, no ato da mesma.

41) PRIMEIROS SOCORROS:

As empresas deverão manter nas garagens, em local visível e de fácil acesso ao empregado, o material necessário à prestação de primeiros socorros, prestando, ainda todas as instruções visando à correta utilização dos mesmos.

42) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE AO SINDICATO PROFISSIONAL:

A) Na ocorrência de acidentes de trabalho que afetem seus empregados, as empresas obrigam-se a remeter cópias da CAT ao SINDICATO, no prazo de três dias, contado da data da emissão da mesma;

B) Se o empregado sofrer prejuízo pelo não recebimento do benefício previdenciário em razão de a empresa não ter fornecido ao INSS a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) por negligência devidamente comprovada, dentro do prazo legal, deverá esta ressarci-lo do prejuízo sofrido, salvo se o órgão previdenciário proceder, em tempo hábil, ao devido ressarcimento.

43) GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS:

O empregado que sofreu ou vier a sofrer acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo de doze meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidente;

44) REMOÇÃO DE ACIDENTADOS:

As empresas se responsabilizarão pela remoção do acidentado no trabalho, providenciando veículo em condições adequadas para levá-lo até o local do pronto atendimento.

45) DISPENSA POR JUSTA CAUSA, FALTA GRAVE OU DISPENSA IMOTIVADA:

O empregado dispensado sob alegação de justa causa ou falta grave deverá ser comunicado do fato, por escrito e contra recibo, com a indicação dos motivos, sob pena de presumir-se a dispensa imotivada.

46) INDENIZAÇÃO ADICIONAL:

Será devido pagamento de uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, na hipótese de dispensa sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base.

47) ACERTOS RESCISÓRIOS:

A) Por acordo entre as partes, fica mantida a obrigatoriedade da homologação dos acertos rescisórios dos empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço junto a Entidade Profissional, que deverá providenciar o agendamento no prazo de 10 (dez) dias, não podendo negar a prestar assistência e a fazer a homologação, mas, se o fizer, terá que fornecer a empresa declaração por escrito dando os motivos da recusa;

B) As empresas, associadas do SINDPAS e constantes da relação que este fornecerá à Entidade Profissional, poderão fazer os acertos rescisórios através de cheques de sua emissão, sem necessidade de visto bancário;

C) Provando o empregado a obtenção de outro emprego, no curso do aviso prévio dado pelo empregador, ficará o empregado dispensado do restante do aviso prévio, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não trabalhados, porém o acerto rescisório será no prazo de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato;

D) A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato;

E) A homologação do TRCT terá eficácia liberatória em relação as parcelas nele consignadas;

F) Para a homologação prevista nesta cláusula, a empresa concorrerá com o valor de R$70,00 (setenta reais);

G) A empresa fica desobrigada da homologação perante a Entidade Profissional, caso esta não possua agenda disponível para tanto, dentro do prazo legal.

48) TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL:

A) Os empregados e empregadores poderão, na vigência ou não do contrato, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante a entidade sindical;

B) O termo deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, constando, ao final, cláusula de quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele estabelecidas;

C) As Entidades Profissionais disponibilizarão funcionário a fim de proceder a fiscalização e homologação do Termo de Quitação Anual, mediante a cobrança de R$70,00 (setenta reais) por termo. O referido pagamento deverá ser custeado, obrigatoriamente, pela empresa, quando da entrega do termo homologado em duas vias.

49) BAIXA NA CTPS:

A empresa que não der baixa da CTPS do empregado demitido ou demissionário, no prazo e na forma legal, pagará, em favor deste, uma multa equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário.

50) EMPREGADO ANALFABETO:

O pedido de demissão de empregado analfabeto somente será aceito se estiver previamente assistido por duas testemunhas, sob pena de não ser considerado válido.

51) DECLARAÇÃO DE TEMPO DE TRABALHO:

As empresas, na dispensa do empregado, deverão fornecer ao mesmo o AAS (Atestado de Afastamento e Salários) do qual conste a data da admissão e da saída e também o formulário do INSS para o empregado durante o tempo de sua prestação de serviço na empresa, para fins de instrução de sua aposentadoria.

52) DECLARAÇÃO DE CURSOS:

Quando solicitada pelo empregado dispensado, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional, desde que conste de seus registros.

53) APOSENTADORIA:

A) Ao empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 12 meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos e de qualquer espécie e que contar no mínimo 45 anos de idade e 5 anos de serviço na empresa, fica assegurado o emprego e/ou o salário durante o período que faltar para a obtenção do benefício;

B) O benefício de emprego e/ou de salário de que trata o item anterior limitar-se-á a 12 meses improrrogáveis e a uma única vez na empresa;

C) Para fazer jus à garantia do emprego e/ou salário, o empregado terá que comunicar à empresa, por escrito e com a devida antecedência, sua intenção de aposentar.

54) QUADRO DE AVISO:

A) Será permitida a afixação de quadro de avisos destinado à comunicação de assuntos de interesse da categoria profissional, em local visível, sendo vedada matéria político-partidária, ou ofensiva a quem quer que seja;

B) O material a ser afixado deverá ser enviado através de protocolo.

55) RELAÇÃO DE EMPREGADOS – MEMBROS DO SINDICATO:

A) As empresas, quando solicitadas, fornecerão à Entidade Profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, relação dos empregados existentes no mês no estabelecimento da base territorial;

B) O Sindicato, quando solicitado, fornecerá à empresa, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, a relação completa dos cargos e respectivos membros da Entidade Profissional, dos diretores vinculados à empresa solicitante.

56) COMISSÃO PARITÁRIA INTERSINDICAL:

Fica mantida a Comissão Paritária Intersindical, que será composta pelos Presidentes das Entidades representativas da categoria econômica e profissional, ou por pessoas por eles indicadas. A Comissão Paritária Intersindical tem como função coordenar as relações existentes entre as duas categorias, bem como aquelas definidas neste instrumento, e reunirá ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que solicitado por qualquer das partes, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

57) COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP:

Fica aprovada a criação da Comissão de Conciliação Prévia, exceto para os Sindicatos que já participam da CCP existente e em funcionamento, objetivando buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho. As normas de funcionamento e atuação serão estabelecidas através de Regimento Interno, que será aprovado e ajustado pelos representantes da Comissão Paritária Intersindical.

58) GARANTIAS SINDICAIS:

Concede-se ao dirigente sindical ou ao suplente em exercício, limitado ao número de 1 (um) por empresa, licença remunerada de até 2 (dois) dias por mês, para o exercício de atividade sindical, sem prejuízo de seu tempo de serviço, do período de férias, do pagamento do 13º salário e do repouso remunerado. A requisição da licença, por escrito, será dirigida à empresa pelo presidente da Entidade Profissional ou seu substituto legal, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

59) PACTO DE CUMPRIMENTO:

Os Sindicatos, representantes da categoria econômica e profissional, considerando os dispositivos contidos em lei, se comprometem a cumprir integralmente o que ora ficar convencionado.

60) REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES:

A) Nas empresas com número superior a 50 (cinquenta) empregados, e que não tenham dirigentes sindicais, poderá ser eleito um representante dos trabalhadores, com estabilidade durante a duração do seu respectivo mandato;

B) Cada Entidade, na sua respectiva base territorial, somente poderá indicar até 02 (dois) empregados de uma mesma empresa para concorrer ao cargo de dirigente sindical, ao mesmo aplicando as disposições do artigo 543, da CLT;

C) O dirigente sindical e o representante dos trabalhadores, mencionados nesta cláusula, devem obrigatoriamente ser associados à Entidade Profissional da base territorial;

D) Conforme previsto no inciso III, do artigo 8º, da CF, caberá exclusivamente as entidades profissionais a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas;

E) Ao dirigente sindical ou representante eleito, mencionados nesta cláusula, caberá as atribuições previstas nos artigos 510-A e 510-B, ambos da CLT.

61) ACORDOS INDIVIDUAIS:

Serão respeitados no que não contrariarem a presente Convenção, os acordos individuais celebrados entre a empresa e o empregado.

62) UTILIZAÇÃO DE TELEFONE CELULAR:

Cada empresa editará Norma Interna para regulamentar o uso de telefone celular, no ambiente de trabalho, visando garantir a segurança dos funcionários, além da necessária concentração na execução dos serviços.

63) TERCEIRIZAÇÃO:

A empresa, abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que optar por utilizar serviços terceirizados para as atividades principais (motorista e fiscal), compromete-se a notificar a Entidade Profissional.

64) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DE 2025:

A) As empresas pagarão a todos os seus empregados em atividade no mês de março de 2026, o valor de R$195,53 (cento e noventa e cinco reais e cinquenta e três centavos), para os que ganham salário nominal até R$1.719,94 (um mil setecentos e dezenove reais e noventa e quatro centavos), mensalmente, e, a quantia de R$391,06

(trezentos e noventa e um reais e seis centavos), para os que ganham salário nominal superior a R$1.719,94 (um mil setecentos e dezenove reais e noventa e quatro centavos), mensalmente, pagamento este que será realizado de uma só vez com a primeira parcela do 13º salário do ano de 2026, permitida a proporcionalidade para os admitidos entre 01.01.2025 e 31.12.2025. Com este pagamento fica quitada a PLR do ano de 2025.

B) O disposto na letra "A" já tem previsão na Convenção Coletiva de Trabalho destinada à categoria dos trabalhadores em transportes rodoviários, celebrada entre os Sindicatos signatários, de forma que, comprovado o pagamento, nada mais será devido sob o mesmo título.

65) SISTEMA MEDIADOR:

As empresas destinatárias desta Convenção Coletiva observarão a ata de fechamento das negociações, aprovada pela Assembleia da categoria do Sindicato Profissional, e, constante deste Instrumento Normativo, enviando-a à Entidade Patronal, no prazo de 10 (dez) dias, para fins de registro junto ao Sistema Mediador, por tratar de providência indispensável a esta formalidade administrativa, cuja exigência iniciou no ano de 2015.

66) CLÁUSULA PENAL:

Independentemente das previstas em lei, fica acordada a multa em favor da parte prejudicada, equivalente a 1/30 (um trigésimo) do salário mensal do trabalhador, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção que não preveja outra sanção específica.

67) CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL.

Fica instituída e considera-se válida a contribuição para fortalecimento sindical, com alusão ao art. 513, alínea "e", da CLT, aprovada em AGE, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, para custeio das atividades da entidade sindical profissional, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal Convenente como meras

intermediárias paga pelo trabalhador, no valor correspondente a 2% (dois por cento) sobre o salário de abril de 2026, a ser descontado na folha de pagamento do mês de junho de 2026, com limitador de desconto de R$150,00 (cento e cinquenta reais), ressalvado o direito de oposição individual do trabalhador, por escrito, diretamente na sede social da Entidade Sindical, até o dia 20.06.2026, na forma dos parágrafos seguintes:

A- O Sindicato Profissional fará divulgação das conquistas obreiras convencionadas na CCT 2026/2028 aos trabalhadores de sua base territorial, contendo, inclusive, a contribuição para fortalecimento sindical;

B- O Sindicato Profissional encaminhará para as empresas, até o dia 30.06.2026, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que então sejam processadas as eventuais devoluções aos obreiros, caso tenham sido processados os descontos em folha; ou ainda, para que não se processe os descontos.

C- As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, até o dia 11.07.2026, listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

D- Fica vedado à Empresa 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.

E- 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 para fortalecimento sindical, por escrito.

F- Após os descontos, as empresas deverão recolher os valores descontados dos trabalhadores a título da contribuição instituída nessa cláusula, até o dia 31.07.2026, através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato Profissional que será responsável pelo envio as empresas.

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:

As empresas, associadas ou não ao SINDPAS, que operam nas bases abrangidas por este Instrumento Normativo, sendo beneficiárias das disposições previstas nesta Convenção Coletiva nas relações de trabalho, obrigam-se a repassar, como contribuição à organização profissional dos trabalhadores para finalidades sociais, sem nada descontar dos empregados, os seguintes montantes:

A- Percentual de 4% (quatro por cento) sobre a folha de pagamento do mês de março de 2026, a ser paga pelas empresas em 02 (duas) parcelas, sendo 2% (dois por cento) até o dia 30.06.2026, e, 2% (dois por cento) até a data de 31.07.2026;

B- Valor fixo durante os meses de março de 2026 a fevereiro de 2027, calculado à razão de R$10,00 (dez reais) para os meses de março, abril e maio de 2026, e, R$15,00 (quinze reais) a partir de junho de 2026, por empregado em atividade na empresa no mês de março de 2026, a ser recolhido até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

C- O valor dos meses de março, abril e maio de 2026, deverá ser recolhido até o dia 30.05.2026.

D- Caberá ao SINDPAS, através de circular, fazer a divulgação a todas as Empresas, associadas ou não, da contribuição negocial instituída nesta cláusula;

E- Caso haja atraso no pagamento da contribuição negocial pela Empresa, associada ou não ao SINDPAS, haverá incidência de multa de 10% (dez por cento), e, juros de 1% (um por cento), sobre o débito;

F- Não honrado o compromisso pelas Empresas, associadas ou não ao SINDPAS, a FETTROMINAS ou o Sindicato Profissional, poderá adotar as medidas administrativas e judiciais cabíveis para satisfação do crédito, dentre elas, Execução judicial ou extrajudicial; Ação de Cumprimento; inclusão da Empresa Devedora no Cadastro de Geral de Inadimplentes (Serasa, SPC ou outro órgão); protesto do título através de emissão de boleto de pagamento, ou, outra providência que entenderem pertinente;

G- A FETTROMINAS, ou, o Sindicato Profissional, antes da adoção de qualquer medida prevista no item anterior, notificará a Empresa inadimplente, associada ou não ao SINDPAS, para quitar o débito no prazo de cinco (05) dias úteis, contados do recebimento da notificação, comunicando-a das medidas disponíveis para satisfação do débito, podendo a Empresa Devedora apresentar as justificativas que entender cabíveis;

H- O Sindicato Profissional declara ter outorgado à FETTROMINAS poderes para emissão das guias e recebimento dos valores pelas empresas, cabendo à Federação o necessário repasse junto à Entidade.

I- Efetuado o pagamento na forma descrita, nenhuma responsabilidade e de qualquer natureza, poderá ser debitada às empresas no tocante as contribuições.

EXCEÇÃO ÀS CONTRIBUIÇÕES: Os valores acima já têm previsão na Convenção Coletiva de Trabalho destinada à categoria dos trabalhadores em transportes rodoviários, celebrada entre os Sindicatos signatários, de forma que comprovado o pagamento, nada mais será devido sob o mesmo título.

68) FORO COMPETENTE:

Para dirimir dúvidas, pendências ou questões judiciais acerca das cláusulas deste Instrumento Normativo, as partes elegem o foro da Comarca de Belo Horizonte / MG, com renúncia de qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

69) PROIBIÇÃO DE UTILIZAR MOTORISTA EM DUPLA:

Para preservar o efetivo descanso do trabalhador e garantir segurança aos passageiros transportados, fica proibida a realização de viagem utilizando motorista em dupla.

70) VALIDADE:

A vigência é de 01.03.2026 a 29.02.2028, facultada a possibilidade de negociação das cláusulas sociais, se necessário, para inclusão no normativo do ano seguinte, e, as cláusulas econômicas terão vigência de 01.03.2026 a 28.02.2027. A cláusula do plano de saúde será objeto de negociação na respectiva data base.

71) DATA-BASE:

Fica mantida a data-base da categoria em 1° de Março.

72) RATIFICAÇÃO:

Ficam ratificadas e continuam a prevalecer todas as demais cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho que não foram objeto de negociação.

73) ANTECIPAÇÃO – COMPENSAÇÃO.

As empresas que adiantaram ou anteciparam de forma provisória o reajuste de 3,36% (três virgula trinta e seis por cento) poderão fazer a necessária compensação, por não tratar de aumento salarial espontâneo e definitivo;

Belo Horizonte, 18 de Maio de 2026.

LUIZ CARLOS GONTIJO.
PRESIDENTE DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS-SINDPAS.

ERIVALDO ADAMI DA SILVA.
PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS E COLETIVOS DE PASSAGEIROS DE DIVINÓPOLIS – SINTTRODIV.