

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, CELEBRADA ENTRE OS SINDICATOS REPRESENTANTES
DA CATEGORIA DOS EMPRESÁRIOS E DOS PROFISSIONAIS DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES
DE MINAS GERAIS, SIPROCFC MG E DO SEAME MG.**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMENTADA**

**ANO BASE
2019/ 2020**

Professor Eurico França.

Esta Convenção Coletiva de Trabalho comentada tem por escopo, estabelecer de forma direta e clara, o conteúdo das normas estabelecidas entre os negociantes.

A interpretação elaborada pelo professor expõe de forma clara, a intenção das cláusulas de forma intrínseca, esclarecendo a forma corretamente aplicável na relação de trabalho, em especial, a princípio na relação dos Instrutores de trânsito, cuja categoria, possui várias particularidades no exercício de sua profissão.

É inegável, que quer queiram ou não, o Instrutor tem, em sua atividade profissional, formar e educar o candidato a condutor, formando um condutor cidadão responsável e observador das normas de trânsito. Em observação a definição literária da palavra professor, o Instrutor enquadrará nesta, sem nenhuma sombra de dúvida.

O professor Eurico França , é um especialista em negociação salarial e elaboração das normas expostas na CCT, e um profundo conhecedor da atividade de formação de condutores. Desta forma, seu trabalho irá orientar a todos os envolvidos nesta CCT, sendo de forma direta ou indireta, e sua colaboração será de grande utilidade para a estabilização das relações de trabalho e a estabilidade do mercado de formação de condutores.

MARIA ELIZABETH DA SILVA
Presidente do SEAME - MG.

DO CONVENCIONADO.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CELEBRADA ENTRE O SINDICATO DOS PROPRIETÁRIOS DE CFC's DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SIPROCFC- MG E O SINDICATO DOS EMPREGADOS E INSTRUTORES DE AUTO ESCOLAS DOS CFC 's DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SEAME MG REPRESENTANTES DAS CATEGORIAS, ECONÔMICA E PROFISSIONAL, MEDIANTE AS SEGUINTE CLAÚSULAS E CONDIÇÕES.

ANO REFERÊNCIA

2019/2020

COMENTANDO: A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, foi assinada, por intermédio de um acordo entre as entidades sindicais representantes das categorias patronal e profissional, sendo o SIPROCFC MG e o SEAME MG, cuja finalidade é estabelecer, as especialidades e as peculiaridades, como instrumento regulador das relações trabalhistas das categorias representadas respectivamente por seus sindicatos.

Salienta-se que a reforma implantada na CLT, em 2017 reforçou a legitimidade dando aos acordos trabalhistas, STATUS de LEI.

O presente instrumento normativo ora comentado, estabelece de forma coletiva a uniformidade para todos os envolvidos na formação dos nossos condutores.

Vale ressaltar que o instrutor de trânsito, neste instrumento normativo, equipara-se ao professor, ficando estabelecido uma forma de remuneração por produção, ou seja, percebendo seu salário como comissionista puro. Assim sendo, a fórmula para se calcular seu salário, será a soma de suas comissões, neste caso, aulas ministradas mais exames apresentados junto aos órgãos de trânsito, acrescidas de Hora Extras e do Descanso Semanal Remunerado (DSR) em conformidade com as normas vigentes.

Outra peculiaridade desta profissão, é que para que não haja a transferência do risco da atividade do empregador para o empregado, fôra criada a GARANTIA MÍNIMA, ou seja, um determinado valor, equivalente ao salário fixo dos diretores, **como base de cálculo**, quando a empresa não conseguir garantir um determinado número de alunos para o instrutor. Desta forma, o salário do mesmo será de no mínimo o valor da garantia, acrescido dos adicionais de horas extras mais o DSR. Muito embora, alguns possam interpretar de forma divergente, sobre a fórmula do cálculo do DSR, se o mesmo será calculado, na ocasião da aplicação da GARANTIA MÍNIMA sobre o valor da mesma, ou se deverá ser calculado sobre os valores apurados como comissões. No caso, como tal discussão será apreciada pela Justiça do Trabalho, cujo seus princípios SEMPRE deverão ser aplicado em favor do

trabalhador. Assim sendo, entendo que o DSR deverá ser calculado sobre, no mínimo, sobre o valor da GARANTI MÍNIMA.

CLÁUSULA PRIMEIRA: Da Abrangência.

A presente convenção coletiva de trabalho, em observação aos preceitos normativos previsto no artigo 7º, inciso XXVI, CR/88 e artigos 611 e seguintes da CLT. Aplica - se às relações de trabalho existentes, ou que venham a existir entre as categorias representadas pelos sindicatos pactuantes, bem como aos demais empregados das empresas credenciadas como Centro de Formação de Condutores e afins, ou dos Empregados de qualquer Empresa que utilizem profissionais credenciados pelo DETRAN MG, para ministrar aulas em cursos especializados, de qualificação ou requalificação ou reciclagem; ou qualquer outra denominação, ou aqueles contratados como diretor, que se enquadrem na categoria representada pelo SEAME MG.

COMENTANDO: A cláusula expressa em quais relações de trabalho esta CCT deverá ser aplicada. Observa-se que a expressão categoria, engloba qualquer empregado de qualquer empresa que utilize o credenciamento pelos órgãos de trânsito, de igual forma, as empresas que necessitem credenciar seus profissionais, cuja formação seja como Instrutor de trânsito, ou Diretores, geral e de ensino, independente da nomenclatura que se possa dar. Fato é que em conformidade com as RESOLUÇÕES do DENATRAN ou as PORTARIAS do DETRAN, em via de regra, estas empresas estão relacionadas com o trabalho destes profissionais, que pertencem aos representados do SEAME MG. Assim, empresas que são credenciadas para ministrar cursos de MOPE, MOTO FRETE, CURSOS DE INSTRUTOR com CURSOS DE FORMAÇÃO, QUALIFICAÇÃO, REQUALIFICAÇÃO (RECICLAGEM) dentre outros, devem respeitar este instrumento normativo.

Outro fato a se observar, é que a presente CCT ultrapassa os acordos individuais existentes ou que venham a existir, portanto, nenhuma empresa, ou nenhum empregado, está desobrigado das normas e regras aqui estabelecidas.

CLÁUSULA SEGUNDA: Da Data Base da categoria.

A data base da categoria passa para 1º de setembro.

COMENTANDO: Chama-se de data base, o período anual, em que as Empresas deverão aplicar, no mínimo, as devidas reposições salariais pactuadas na Convenção. Estas correções se fazem necessárias, para que os empregados, ao longo dos tempos, ao acumularem as perdas inflacionárias, não passem a ter redução salarial. Em regra, o índice que computa estas perdas, denomina-se INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), que é

calculado mês a mês, em conformidade com a inflação. Observa que nesta negociação, houve alteração na data base, que foi para o dia primeiro de setembro.

Ressalta-se, que não haverá necessariamente a necessidade de fazer o pagamento da retroatividade do período de vacância, entre o término da CCT anterior até o início da vigência deste instrumento. Contudo, nada impede que o trabalhador, busque estas reposições de forma individualizada na justiça.

CLÁUSULA TERCEIRA: Da jornada de trabalho.

A jornada de trabalho da categoria será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, perfazendo “preferencialmente”, oito horas diárias de segunda a sexta e quatro horas aos sábados; de forma ininterrupta.

COMENTANDO: A jornada de trabalho adotada pelo ordenamento brasileiro é de 44 horas semanais. A presente cláusula determina como esta jornada deverá ser aplicada de forma preferencialmente de segunda a sábado, sendo, oito horas de segunda a sexta e quatro horas aos sábados. Observa-se que a palavra preferencialmente, flexiona a possibilidade de agregar às quatro horas do sábado, nos dias da semana, ou seja, adicionar uma hora a mais na jornada diária, e dar folga aos sábados. Nada impede que a Empresa estabeleça a jornada conforme sua necessidade, porém, o que ultrapassar das 44 horas semanais, serão computadas como hora extras, e deverão ser pagas com os respectivos valores deste instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O horário da jornada normal de trabalho deverá ser previamente estabelecido pela empresa, e comunicado ao empregado, na sua contratação.

COMENTANDO: O presente parágrafo, reafirma o que já está subtendido. Pois é sempre na contratação, que o empregador deverá combinar o horário de trabalho, dentre outras particularidade do ofício, e até mesmo definir o valor do salário a ser pago, observando os valores mínimos desta convenção e apresentar, se for o caso, um regimento interno administrativo. Assim, as partes poderão efetivar ou não o contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Qualquer alteração no horário da jornada normal de trabalho deverá ser negociada entre as partes para que as mesmas possam se adequar.

COMENTANDO: A flexibilização do trabalho, permite estes ajustes entre as partes, não de forma unilateral, mas de forma NEGOCIAL, considerando a necessidade para um, e a oportunidade para outro.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Empresa que optar por acrescentar a terceira hora de intervalo para o almoço, na vigência desta CCT, deverá comunicar por escrito aos seus empregados em um prazo não inferior a 15 (quinze) dias, e encaminhar o comunicado junto ao SEAME MG no mesmo prazo.

COMENTANDO: Este parágrafo permite que o período de intervalo para o almoço, seja de no mínimo 1 hora, e no máximo 3 horas diárias. Esta opção fica a critério da Empresa que julgar necessário, para alguns ou para todos os seus empregados. No entanto, a Empresa fica obrigada a fazer o comunicado no prazo mínimo de 15 (quinze) dias, e no mesmo

prazo, e encaminhar lomesmo prazo, para ser protocolizado no sindicato profissional SEAME. A Empresa que não comprovar o envio do comunicado, ficará passível da multa prevista por não cumprimento desta CCT.

CLÁUSULA QUARTA: Das horas extras.

As horas trabalhadas, após a oitava hora diária, que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais serão computadas como horas extras, e serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) acrescida no valor da hora aula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As demais horas extras que ultrapassarem as duas horas previstas no caput, será remunerada com o adicional de 75 % (setenta e cinco por cento) a ser acrescida no valor da hora aula.

COMENTANDO: Como vimos na cláusula terceira, no caput, a jornada é de 8 horas diárias, e 4 horas aos sábados. Se a Empresa não trabalha aos sábados, as quatro horas, poderão ser inclusas nos dias da semana. Assim, poderá o empregado, trabalhar nove horas durante quatro dias da semana, para folgar aos sábados. As horas extras, serão computadas no momento em que a soma das horas trabalhadas durante a semana, ultrapassarem a 44h semanais.

Vejamos o exemplo: Se ao final da semana a soma das horas trabalhadas for de 51 horas, significa que o empregado obteve sete horas extras na semana. Para se obter a soma das horas extras mensais, basta somá-las nas semanas decorrentes dentro de um único mês. Portanto, se o empregado perfazer, sete horas extras semanais, basta multiplica-la por quatro semanas e o resultado será o de 28 horas extras por mês.

COMO CALCULAR EM VALOR MONETÁRIO: Faz-se necessário saber o número de horas extras diárias, pois a nona e a décima hora será remunerada com um adicional de 60%. Já as horas extras que ultrapassarem as duas horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 75%. Estas regras valem para todos os empregados das Empresas aqui representadas.

CÁLCULO SOBRE SALÁRIO FIXO. Para se chegar aos valores das horas extras sobre os salários fixos, basta dividir o salário por 220, que acharemos o valor da hora extra.

Sabendo o valor da Hora Extra, basta acrescentar o percentual especificado, conforme o caso.

CALCULANDO AS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO: É necessário lembrar que o empregado contratado como comissionista puro, não possui salário fixo mensal, mas o salário é construído no decorrer do mês. Há de se ressaltar, que embora no caso do Instrutor de Trânsito, que possui uma **GARANTIA MÍNIMA**, esta não pode ser confundida com um salário, pois, esse não possui salário fixo. Esta garantia é apenas **uma base de cálculo** para se construir o salário do mesmo. Portanto o instrutor tem definido o valor de sua hora aula, que deverá ser acrescida do adicional, sendo 60% nas duas primeiras horas e de 75 % as horas extras posteriores.

ENTÃO VEJAMOS; Se a hora aula normal é de R\$ 9,57 (nove reais e cinquenta e sete centavos), as duas primeiras horas extras, serão acrescidas de 60% , sendo igual a R\$ 15,31 (quinze reais e trinta e um centavos) cada uma das horas extras. Já a partir da terceira hora extra, o valor de cada hora somada ao adicional de 75% será equivalente ao valor de R\$ 16,75 (dezesseis reais e setenta e cinco centavos) cada hora extra.

Seguindo o raciocínio exposto, para simplificar, as 8 horas normais, o valor a ser pago por aula ministrada, será de R\$ 9,57 (nove reais e cinquenta e sete centavos) a nona e a décima hora, o valor da aula será de R\$ 15,31 (quinze reais e trinta e um centavos), e a partir da terceira hora extra diária o valor da aula será de R\$ 16,75 (dezesseis reais e setenta e cinco centavos).

Os valores acima especificados deverão ser pagos separadamente, isto posto, pois, no contra cheque deverá vir especificado, o que é comissão e o que é horas extras. Desta forma, o valor da aula, R\$9,57 (nove reais e cinquenta e sete centavos), será pago no item comissões, aulas ministradas, e a diferença como adicional de horas extras.

CLÁUSULA QUINTA: Do banco de horas;

Fica estabelecido entre as partes negociantes que não poderá ser utilizado ou aplicado o banco de horas.

COMENTANDO: Muito embora na CCT de 2014/2015 houvesse a previsão das Empresas optarem pelo banco de horas, o presente instrumento jurídico proíbe que este mecanismo seja aplicado para as Empresas e seus empregados. Portanto, diante da nova CCT, fica proibido o uso do banco de horas. Contudo, vale ressaltar que a compensação é um mecanismo regulamentado na legislação, e não deve ser confundido com o banco de horas. A compensação poderá ocorrer, em casos de feriados. Por exemplo na SEMANA SANTA , se a Empresa e seus empregados, em comum acordo

quiserem emendar, poderá fazer as compensações em ocasião oportuna dentro do mesmo mês.

CLÁUSULA SEXTA: Da composição salarial.

Os valores estabelecidos nesta CCT, como Pisos Salariais, Comissões e Garantia, passam a vigorar a partir de 1º de Setembro de 2019;

COMENTANDO: Observa-se, que, os respectivos valores deverão ser aplicados a partir da nova data base, que foi alterada para primeiro de setembro de 2019. Relembrando, que não será aplicado a retroatividade do período de vacância, entre o término da CCT anterior, e a vigência da atual.

1 - DOS DIRETORES:

1.1– DO DIRETOR GERAL: O salário do diretor geral será fruto de livre negociação salarial entre as partes, observado o piso mínimo de R\$ 1.588,00 (Um mil e quinhentos e oitenta e oito reais) mensais.

1.2 – DO DIRETOR DE ENSINO: O salário do diretor de ensino será fruto de livre negociação salarial entre as partes, observado o piso mínimo de R\$ 1.588,00 (um mil e quinhentos e oitenta e oito reais) mensais.

COMENTANDO: Os itens 1 e 2 referem-se exclusivamente aos Diretores (geral e de ensino), referenciados nas Resoluções e Portarias dos Órgãos de Trânsitos, devidamente credenciados para seus fins. Há de ressaltar que o salário é fruto de livre negociação entre Empresas e Empregados, respeitado o valor especificado como PISO SALARIAL, podendo ser pago valor maior do que o aqui estipulado, mas nunca inferior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Acúmulo de Funções): O empregado contratado como Diretor Geral ou Diretor de Ensino que ministrar aulas e ou apresentar aluno(s) para o exame de direção veicular fará jus ao recebimento das respectivas comissões do Instrutor de trânsito, previstas no item 2 desta cláusula, especificada em “ 2.1” e “2.2” cumuladas com seu respectivo salário de Diretor.

COMENTANDO: Se um empregado é contratado como diretor geral ou de ensino, e o mesmo, além das atribuições do cargo profissional ministrar aulas, e de igual forma, apresentar alunos para exame, mesmo que de forma

esporádica, este fará jus ao recebimento destas comissões que serão somadas aos seus vencimentos, e obviamente, que estes valores deverão constar em seus contra cheques.

2 - DO INSTRUTOR DE TRÂNSITO: O instrutor de trânsito será remunerado como comissionista puro, recebendo por produção, ficando vedada outra forma de remuneração, percebendo os seguintes valores:

2.1) AULAS MINISTRADAS:

a) AULA DE SIMULADOR DE DIREÇÃO R\$ 5,74 (cinco reais e setenta e quatro centavos) por aula ministrada de trinta minutos;

b) Aulas Teóricas ou de prática de direção: R\$9,57 (nove reais e cinquenta e sete centavos), por aula ministrada de cinquenta minutos;

2.2) Exames de direção: R\$ 19,13 (dezenove reais e treze centavos) por aluno apresentado junto a banca examinadora, independente do resultado;

COMENTANDO: Observa-se que o Instrutor de trânsito só pode ser contratado na forma de comissionista puro, tendo sua remuneração na forma de pagamento de aulas ministradas e por alunos apresentados para exames junto ao DETRAN. Vale ressaltar que, neste caso, o Instrutor de Trânsito, tem sua forma salarial equiparada aos dos professores, que igualmente recebem por aulas ministradas. Vale ressaltar ainda, que nada tem a ver essa remuneração, com outras formas de comissionistas, incluindo a do comércio. Oportunamente faremos o comentário da garantia mínima, que embora pareça salário, não pode ser confundida, pois se a convenção veda claramente outra forma de salário, porque iria criá-lo? Oportunamente, veremos que até na assinatura do seu contrato de trabalho, é vedado remunerá com salário, mas sim anotando na CTPS os valores das comissões a serem pagas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Da garantia mínima.

O instrutor de trânsito fará jus a uma garantia mínima, no valor de R\$ 1.588,00 (Hum mil quinhentos e oitenta e oito reais), quando à soma das comissões (aulas + exames) forem menor ou igual ao valor desta garantia.

COMENTANDO: Neste parágrafo, em observação ao princípio do risco da atividade econômica, que não pode ser transferida do Empregador para o Empregado. Com o intuito de evitar esta inversão de responsabilidade, os negociantes criam um determinado valor como uma garantia mínima, cujo valor equipara-se ao salário dos Diretores. Esta garantia, se torna necessária, uma vez que os profissionais aqui representados, ministram aulas individuais, assim sendo, quando há falta do aluno, o empregado ficaria sem ganho. Outro fator, é que aulas são ministradas em automóveis, que via de regra estragam, sofrem avarias e acidentes, furam pneus, assim por diante. Assim como o risco da atividade é do Empregador, se o comissionista não presta o serviço, alheio a sua vontade, o mesmo deverá ser remunerado. Observa-se que o valor da garantia, R\$1.588,00 equipara-se ao valor de cerca de 166 aulas de direção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O instrutor de trânsito, em observação a súmula 27 do TST faz jus ao descanso semanal remunerado que deverá ser acrescida na composição do salário do instrutor, e ainda, conforme a súmula 91 do TST, o contra cheque deverá conter os valores, devidamente discriminados;

COMENTANDO: o parágrafo terceiro, refere-se as SÚMULAS do TST, que determina exatamente que o comissionista deverá ter incluso na sua remuneração, o valor do DSR (que são os domingos e feriados dentro do mês remuneratório). Observa-se que no parágrafo primeiro, está especificado entre parêntese, o que compõe a garantia mínima. Portanto, não engloba hora extras e nem o DSR, mas exclusivamente a garantia é composta dos valores equivalentes a aulas e exames. Estas súmulas, que são explicitadas no acordo, são enunciados do Tribunal Superior do Trabalho - TST, Órgão máximo colegiado da Justiça do Trabalho, extraído das Descisões Judiciais das diversas ações que tratam do assunto.

Há de ressaltar, que o parágrafo explicita, que o DSR deve ser acrescido nos valores das comissões, mesmo quando se tratar do valor da garantia mínima, já que sabemos que a garantia não é salário, e nela não está incluso o valor do Descanso Semanal Remunerado, que são os domingos e feriados de um determinado mês.

A outra súmula citada no mesmo parágrafo refere-se ao princípio da isonomia e do direito do empregado ter acesso detalhado daquilo que lhe está sendo pago.

A idéia interpretativa ao qual, ao comentar este instrumento, se dá de forma clara, ao qual esta CCT é construída, mas o parágrafo quarto vem elucidar e confirmar a tese por hora exposta nas interpretações acima.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica vedada a contratação do instrutor de trânsito para meio horário e fracionar a garantia mínima desta cláusula, considerando que a mesma não é salário, sendo apenas utilizada para base de cálculo da composição salarial e não está relacionada à jornada de trabalho.

COMENTANDO: No caso dos profissionais, que são contratados como comissionistas, e são remunerados por produção, fica proibida a contratação por meio horário, e fracionar a garantia mínima. Isso posto, pois a garantia é apenas base de cálculo, não sendo salário e não está relacionada com a jornada de trabalho, portanto, a mesma não pode ser dividida, e é devida mesmo para aqueles que perfazem jornadas inferiores.

Sem querer ser repetitivo, não posso deixar de ressaltar a tese de que, como se lê, **a garantia não é salário**, portanto, não contém nela as verbas remuneratórias, especificamente o DSR. Assim sendo, ela também não está relacionada a jornada de trabalho e é devida ao empregado, que a adquire no primeiro dia de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica vedada a utilização de outra forma salarial, que não a de comissionista puro, prevista nesta cláusula.

COMENTANDO: Neste parágrafo está acordado, e definido, uma única forma de remuneração para os Instrutores de Trânsito, representado pelo SEAME, como previsto na cláusula sexta, item 2. Portanto, aquelas Empresas que utilizam outras formas salariais, tais como salário fixo, ou comissionista misto, praticam salários incorretos, ficando passivos a qualquer tempo de terem que fazer a devida correção. Uma das características do comissionista, é a variação de valor salarial, diferenciando mês a mês.

Vale ressaltar, que a partir da Lei 10.302/10, que reconheceu a profissão do INSTRUTOR DE TRÂNSITO, ao qual o mesmo está apto a ministrar aulas teóricas, simuladas, ou de prática de direção, não há mais que fazer diferenciação entre os mesmos, incluindo a forma de remuneração.

III - DOS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS: O salário do auxiliar administrativo será fruto de livre negociação entre as partes, observado o piso salarial de R\$ 1.104,00 (Hum mil cento e quatro reais) mensais.

COMENTANDO: O cargo de Auxiliar Administrativo, relaciona aos Empregados que prestam serviços dentro da Empresa, que não se classificam como Diretores ou Instrutores. Os demais Empregados, tais como gerente, recepcionista, atendente, caixa ou que exerça qualquer função similar, que não seja profissão devidamente reconhecida, e que auxilie aos demais cargos administrativos. O salário é fruto de livre negociação, entre Empregados e Empresa, considerando a devida qualificação do candidato, e de suas experiências. Vale lembrar, que a CCT, estabelece apenas os valores mínimos salariais e de comissões, ao qual é chamado de PISO. Nada impede que estes profissionais tenham salários de acordo com suas qualificações, sendo livres as negociações entre as partes.

4 – DOS DEMAIS EMPREGADOS: O salário dos demais empregados será fruto de livre negociação entre as partes, observado como piso, o salário mínimo estabelecido para cada profissional contratado.

COMENTANDO: Faz-se necessário observar com cuidado, pois a expressão DEMAIS EMPREGADOS é muito abrangente, e pode levar a subtender que esta, está relacionada a qualquer pessoa que não enquadre nos demais itens acima, nesta cláusula. Há de se observar, se entre os demais empregados da Empresa, não existem outros profissionais ao qual possa ter sua remuneração protegida por outros instrumentos por outros sindicatos, tais como, por exemplo um psicólogo, um mecânico que pertence a outra categoria sindical.

O pagamento referente ao mínimo nacional, deve ser aplicado apenas aos Empregados que não possuam tais regulamentações.

CLÁUSULA SÉTIMA: Das Anotações na CTPS:

O instrutor de trânsito, deverá ter anotado em sua CTPS o valor recebido por comissões(hora aula e exames) , descrito na cláusula SEXTA, item “2.1 e 2.2”;

COMENTANDO: Na contratação do empregado, para exercer a profissão de Instrutor de Trânsito, deverá ser anotada em sua CTPS, no espaço reservado para indicar a remuneração, ser anotado os valores pagos como comissão, em conformidade com a cláusula sexta item 2, 2.1, letras “a” e “b” , 2.2, acima descrita, e nunca só o valor da GARANTIA MÍNIMA, pois como já foi dito, esta é apenas base de cálculo e não salário. .

CLÁUSULA OITAVA: Do Adiantamento Salarial:

O Empregador deverá fazer o adiantamento salarial aos seus empregados, no valor de até 30% (trinta por cento) dos respectivos pisos e garantias salariais estabelecidos nesta CCT, até o vigésimo quinto dia de cada mês.

COMENTANDO: Como as CCT's são instrumentos normativos, deve ser considerado como proibição fazer vales em valores maiores do que os estabelecidos, sendo de no máximo trinta por cento dos pisos salariais e garantias mínimas especificados nesta CCT; O prazo para que se faça os vales é de, até, o vigésimo quinto dia do mês decorrente, podendo a Empresa escolher a data que melhor lhe convier, até o limite estabelecido. Vale lembrar que o empregado, pode abrir mão do vale, se o mesmo assim quiser.

CLÁUSULA NONA: Cálculo de Férias, 13º salários e verbas rescisórias:

Os empregados, que percebem salários variáveis, para apuração das verbas rescisórias, 13º salário e férias, deverão ser calculados sobre a média dos últimos 12 (doze) salários mensais, incluindo as férias dentro deste período.

COMENTANDO: Esta regra deve ser aplicada para aqueles que recebam mensalmente, salários variáveis. Nos casos previstos nesta CCT, via de regra, serão os Instrutores de Trânsito, e ou, Diretores Geral e de Ensino que acumulem funções com a de Instrutor de Trânsito. Isto posto quando somadas as comissões com acumulação aos salários de diretor, muito provavelmente, os valores poderão variar mensalmente, neste caso será necessário apurar o valor do salário base, calculados pela média dos doze meses. A cláusula determina ainda, que se o empregado houver sofrido férias no período, o valor deverá ser somado na aritmética de apuração da média.

CLÁUSULA DÉCIMA: Da Exigência de Uniformes: As empresas que exigirem que seus empregados usem uniformes, deverão fornecê-los gratuitamente, em número satisfatório, para o uso diário, aos mesmos.

PARÁGRAFO ÚNICO: O modelo e a forma do uniforme não poderão ser alterados pelo empregado. As peças adicionais serão pagas pelos requerentes interessados.

COMENTANDO: Se a Empresa exigir o uso de uniformes, é fato que a mesma deverá fornece-los em número satisfatório para o uso diário, já jurisprudenciado, sendo de no mínimo três peças, oferecido sem custo para os empregados. O modelo e a forma do uniforme é de opção da Empresa. Portanto, não cabe ao Empregado, modifica-los. É interessante observar o que é considerado peça adicional, pois neste caso, é passivo de interpretação pessoal, mas dentro da razoabilidade.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: Dos documentos para credenciamento

A documentação pertinente ao credenciamento do profissional (instrutor, diretor geral e diretor de ensino), junto ao DETRAN/MG, deverá ser fornecida pelo contratado.

COMENTANDO: Esta cláusula está relacionada com as normas estabelecidas em Resoluções do DENATRAN, bem como em Portarias do DETRAN. Estes documentos são exigências dos Órgãos de Trânsito Estadual, para efetuar o devido credenciamento do profissional, junto a Empresa contratante, e aos órgão competentes. Portanto, estas são de responsabilidade do contratado. Especificamente, o vínculo se dará imediatamente, quando se emite a credencial destes empregados. Vale apenas ressaltar, que esta credencial, não pode ser confundida com a CARTEIRA DE INSTRUTOR, pois estas, são apenas o documento que comprova o vínculo do empregado com a Empresa, e é usado como autorização para a empresa usar a via pública para ministrar aulas, ou seja, o veículo da Empresa, deverá apresentar uma licença para o uso do aluno aprendiz em via pública, acompanhado de um profissional devidamente autorizado. Portanto esta credencial, só é válida para uma determinada Empresa, com validade por um período de 12 meses. Segundo parecer do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, o valor, é de obrigação da Empresa, sendo vedado transferi-lo para o empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: Das Responsabilidades

Em se tratando da utilização de Veículos da empresa em vias públicas, os danos provenientes da atividade fim, causados no veículo da empresa ou em

veículos pertencentes de terceiros é de responsabilidade da empresa, exceto quando:

I – O empregado fizer uso do veículo, fora do horário de trabalho, sem prévia autorização;

II – O empregado confiar á direção do veículo a pessoa não autorizada pela empresa;

III – Comprovada responsabilidade do empregado na forma da lei;

COMENTANDO: Esta cláusula veda a transferência das responsabilidades das Empresas para os Empregados. Estes casos, são facilmente confundidos tanto pelo Empresário, como pelo Empregado. É importante observar que o Instrutor, no exercício de suas atribuições, não fica na direção do veículo, mas o aluno, devidamente autorizado pelo DETRAN, por intermédio de uma LICENÇA DE APRENDIZAGEM. Neste caso específico, o aluno ainda não está habilitado, por esta razão, o mesmo deverá ser acompanhado por um INSTRUTOR DE TRÂNSITO. Vamos supor que este aluno venha a colidir o veículo em outro veículo que está, de igual forma usando a via. De quem é a culpa? A discussão da responsabilidade, será entre o condutor habilitado e a Empresa, pois o risco da atividade fim é do Empresário, e não do Empregado.

Outra análise a ser feita, por exemplo: O Instrutor estava dando aula, no decorrer da mesma, o aluno avançou uma faixa, e o guarda multou, e a multa chegou na Empresa. Quem paga esta multa? Quem receberá os pontos desta infração? É fácil saber, que não poderá ser o empregado, pois o mesmo não é o condutor, mas um cliente da Empresa, se ela tiver que cobrar de alguém, deverá ser do aluno, cliente da Empresa. Estas questões estão relacionadas ao RISCO DO NEGÓCIO, que sempre é da Empresa, e nunca do empregado. Na cláusula, está as três hipóteses em que a culpa será do Empregado.

VEJAMOS: Na primeira hipótese diz “quando o empregado usar o veículo, fora do horário de trabalho, sem prévia autorização; Neste caso a responsabilidade é do empregado, que não poderia estar usando o veículo, após o término do horário de trabalho, a não ser que o mesmo tenha sido previamente autorizado por alguém competente para tal . Na segunda hipótese, está descrito “entregar a direção do veículo, a pessoa não autorizado pela empresa; A responsabilidade neste caso, é do Empregado, pois, o veículo é sua ferramenta de trabalho. Se este, entrega a direção a outra pessoa não autorizada, automaticamente a responsabilidade de qualquer evento que venha a acontecer com o veículo, passa a ser do Empregado, pois a Empresa não terá como responsabilizar o terceiro.No entanto, não se pode confundir, com aquele aluno que, por exemplo, estiver com sua licença vencida, pois neste

caso a responsabilidade é mútua. O item três, desta cláusula, expressa uma situação, em que a Lei, previamente já define de quem é a culpa; Neste caso, é preciso ter cuidado, pois, em geral é necessário a comprovação, por meio de um processo Legal.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA : Das Férias Coletivas.

De acordo com suas necessidades e conveniências, as empresas poderão conceder férias coletivas desde que formalizado comunicado expresso aos seus empregados, em tempo hábil e observado os preceitos legais correlacionados, devidamente comunicado ao SEAME - MG.

COMENTANDO: Esta regra já está prevista na Legislação, contudo, vale o reforço por meio do Instrumento que ora comento. É importante a comunicação, por meio eficaz e comprobatório pela empresa deste comunicado junto a entidade sindical, para evitar ações de cumprimento, que geralmente tem um custo elevado para as partes, principalmente para as Empresas. Faz-se necessário a anuência do órgão competente.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empregada gestante que tiver direito a férias integrais e desejar gozá-las como extensão do período da licença maternidade deverá fazer a solicitação das mesmas, por escrito, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do final da referida licença.

COMENTANDO: Via de regra, em geral, as férias são concedidas aos empregados em conformidade com a necessidade e interesse das Empresas. Nestes casos, especificamente, a opção passa a ser da Empregada gestante, que precisará apenas, a qualquer tempo da gestação, comunicar a Empresa, a solicitação, por escrito, e no prazo mínimo de sessenta dias do vencimento da licença maternidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: Dos Vales Transportes.

Os vales transportes poderão ser repassados, a quem faz jus, em espécie, aos empregados, sem que esses integrem aos salários para quaisquer fins.

COMENTANDO: Em conformidade com a Legislação, as verbas pagas aos empregados, fora de seus salários, se forem contínuas, passam a integralizar o salário. Neste caso, ficou pactuado que os vales transportes, podem ser pagos em espécie, sem integrar aos salários.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: Taxa Assistencial Patronal SIPROCFC- MG.
Em conformidade com o artigo 513, alínea “e” da CLT, será cobrado de todos os CFC’s representados a título de taxa negocial, o valor de R\$180,00 (cento e oitenta reais), que deverá ser pago em até 60 (sessenta) dias após a data de celebração da presente CCT.

COMENTANDO: Essa cláusula trata das contribuições relativas ao sindicato patronal, a serem recolhidas pelas Empresas ao SIPROCFC-MG.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: Das Contribuições da categoria Profissional SEAME-MG:

Conforme deliberação da categoria representada pelo SEAME - MG, reunida em ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, em 09/02/2019, em conformidade ao Art. 8º, Inciso IV da CF/88, conforme registro em ATA, ficando estabelecidas as seguintes formas de contribuições para toda a categoria representada e abrangida por este instrumento. Observa-se “Aquele que não sendo ASSOCIADO, e não conste sua presença na devida AGE, não concordando com as deliberações, deverá procurar a DIRETORIA desta entidade sindical, na sede da entidade, de forma individual, e pessoal, sendo defeso outro modo, a qualquer tempo, na vigência desta CCT, agendando previamente para fazer a desvinculação das obrigações geradas neste instrumento convencional, que não se retroagirá, sendo aplicado a partir do pedido e da concessão.

1- DO IMPOSTO SINDICAL: Em observação a nova Legislação, que altera a CLT, fica a mesma a critério do trabalhador. Contudo, as Empresas deverão fazer a comprovação do pagamento dos últimos cinco exercícios junto ao SEAME-MG quando solicitado.

2- DA TAXA NEGOCIAL: As empresas farão um desconto de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção no valor de R\$30,00

(trinta reais) a ser descontado no mês da assinatura desta CCT, em favor da entidade sindical representativa profissional para o rateio do custeio, estabelecida em AGE.

3- DA TAXA ASSISTENCIAL: As empresas farão um desconto de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção de 04 (quatro) por cento do salário bruto dos empregados, podendo ser em duas parcelas, a saber:

a) 2 (dois) por cento de desconto do salário da folha de pagamento do mês de dezembro de 2019

b) 2 (dois) por cento de desconto no salário da folha de pagamento do mês de abril de 2020.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Dos Repasses;

As empresas ficam obrigadas a efetuar os descontos especificados nesta CONVENÇÃO COLETIVA, e fazer os repasses até o prazo máximo de 10 (dez) dias, após sua efetivação, sob pena de responder pelo débito corrigido e as conseqüências legais da apropriação indébita. As Empresas deverão fazer a devida comprovação dos referidos descontos e repasses, quando solicitado, junto ao SEAME- MG.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Após a efetivação dos referidos descontos, os repasses deverão ser efetivados nos respectivos prazos, diretamente na secretaria da entidade sindical profissional pactuante, ou por depósito em conta bancária em favor da mesma, ou por ela autorizada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica dispensado a necessidade de publicações em jornais ou a exigência de comunicação prévia as Empresas, nas efetivas cobranças, nas ações judiciais dos últimos cinco exercícios, das cobranças estabelecidas neste instrumento normativo;

COMENTANDO: De igual forma a cláusula anterior, trata-se das contribuições relativa ao sindicato profissional, representante dos Empregados. As deliberações foram em ASSEMBLÉIA GERAL, devidamente convocada para este fim. Não há outra forma, para que os sindicatos façam os seus debates, em busca de definir estratégias e meios econômicos para viabilizar as deliberações. Via de regra, é comum, uma grande parte dos trabalhadores, não participarem desta assembleias, até por uma questão lógica. Estas reuniões,

são cercadas de formalidades previstas em normas legisladas e em conformidade ao ESTATUTO destas entidades, que regulamentam o tema. Muito embora as normas jurídicas sejam claras, causam grandes conflitos, as constantes decisões jurisprudenciais relativas ao tema, que por vez são sumuladas. Fato é que, quando se defende, aqueles que não se fazem participar das obrigações, mas lhe são dados apenas os direitos de participarem dos benefícios, fere, de igual forma o direito dos que cumprem na íntegra, com as suas obrigações para obter o benefício. Considerando, portanto, estas questões, fôra aberta a manifestação a qualquer tempo, do representado, para que se manifeste sobre o tema, e se, assim for, gerar as desobrigações do feito.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: Da relação dos Empregados.

As empresas se obrigam a encaminhar ao sindicato profissional, SEAME - MG, a relação de todos os seus empregados, matriz e filiais no prazo de 40 (quarenta dias) após a data inicial da vigência desta CCT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Havendo alteração no quadro, ou seja, admissão ou dispensa de empregados, a mesma fará a devida atualização, quando houver, trimestralmente, na vigência desta CCT;

COMENTANDO: A presente cláusula determina para as Empresas, a obrigação de enviar a relação de todos os seus Empregados, até o dia 10 de outubro de 2019, da matriz e de todas as filiais. E da mesma forma, se houver admissão ou demissão na vigência desta CCT, enviar as devidas atualizações, no prazo máximo de três em três meses. As Empresas que não tiverem admissão ou demissão, ficam dispensadas de enviar novas atualizações.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em observação ao Decreto, nº3048/99, Art 225, que obrigam as Empresas o envio de uma cópia mensal, da GPS, devidamente autenticada, para o sindicato profissional, esta poderá ser enviada pelo correio eletrônico, no endereço: sindicato@seame.org.br, com a devida identificação da empresa que fez o recolhimento, e o contador remetente

COMENTANDO: Neste caso, o sindicato apenas faz referência ao DECRETO LEI, de 1999, ao qual, as Empresas já, por força de Lei, deveriam enviar mensalmente para o sindicato cópia da GPS devidamente autenticadas. As

Empresas deverão, a qualquer tempo, ter de fazer a comprovação do envio, por se tratar de Lei. O sindicato oferece o envio por EMAIL, o que é um facilitador, e economiza o envio por meio de AR.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: Da Multa Por Descumprimento

Fica pactuado uma multa às Empresas no valor de duas vezes o salário do diretor geral, em favor do sindicato profissional SEAME - MG, pela não observação, e o não cumprimento, por cláusula, deste instrumento normativo, quando a Empresa não comprovar o cumprimento solicitado.

COMENTANDO: Por se tratar de um Instrumento normativo, considerando que é um contrato de vontades entre as partes, via de regra, estes acordos estabelecem penalidades para aqueles envolvidos que descumprem as normas que geram as obrigações. Esta cláusula estabelece as penalidades pecuniárias, ao qual equivale, a dois salários de um Diretor, por cláusula não cumprida. Estas ações, estão previstas no ordenamento jurídico, em especial, na Legislação Trabalhista. Vale ressaltar, que a idéia é, que este Instrumento jurídico atinja por igual a toda a categoria representada por seus Sindicatos, cujo o objeto é regular os pontos distintos e peculiares, fazendo com que, cada qual respeite os direitos alheios.

PARÁGRAFO ÚNICO: A multa especificada no caput, no mesmo valor referido, será aplicada às Empresas, em favor do SIPROCFE-MG pelo descumprimento específico da cláusula Décima quinta desta CCT.

COMENTANDO: Neste caso específico, a multa poderá ser pleiteada pelo Sindicato Patronal, nos casos em que as Empresas não efetuarem o recolhimento do valor aqui estipulado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: Da vigência da CCT

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, observado os preceitos Legais, terá sua vigência de 01 de Setembro de 2019 a 31 de Agosto de 2020.

COMENTANDO: Nessa cláusula está especificada a data temporal de validade desta CCT, contudo, vale ressaltar que as normas coletivas só perdem a validade, quando renovada por um novo Instrumento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: Do acordo coletivo (ACT)

As empresas interessadas em celebrar acordos coletivos de trabalho complementar a esta CCT, com o objetivo de ampliar os benefícios para os seus empregados, poderá fazê-lo diretamente com os representantes do sindicato (SEAME-MG) acoplando aos termos desta convenção.

COMENTANDO: Este dispositivo estabelece a receptividade de outros acordos, feito diretamente entre as Empresas e o Sindicato profissional, SEAME-MG, cuja finalidade seja ampliar direitos e vantagens para os Empregados, tais como, Convênios, planos de saúde, dentre outros. Salienta se que esta CCT validará estes acordos, acoplando de forma direta a esta convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: Das estabilidades.

Fica vedada a dispensa dos Empregados que compõem a CHAPA ELEITA, nas eleições sindicais, em conformidade aos artigos da CLT, ficando a empresa que fizer a dispensa no período de sua estabilidade, obrigada a pagar uma multa no valor mínimo, de um salário por empregado dispensado, em favor do mesmo, sem prejuízo dos direitos legais previstos na Legislação;

COMENTANDO: No caso de a Empresa dispensar o Empregado, que integre a mesa diretora ou suplencial do Sindicato, fora das previsões legais, ficará obrigada a pagar mais este valor, independente das circunstâncias da dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: Do Aditamento

A qualquer tempo que se fizer necessário, estando às partes pactuantes em comum acordo, poderão fazer aditamento a esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, durante sua vigência.

COMENTANDO: Esta modalidade de complemento e atualizações a CCT por hora comentada, torna-se necessária, considerando a instabilidade econômica em que vive o país, bem como a insegurança jurídica gerada pelas reformas prometidas, cujo principal escopo é a redução de direitos dos trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: Das Considerações Finais

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, elaborada em 03 (três) vias de igual forma e teor, assinada pelos representantes legais das instituições sindicais pactuantes, será levada para depósito no órgão competente ou no cartório de registro para que seja dada publicidade e aplicabilidade, devendo ser observado como instrumento regulador em sua íntegra, invalidando e sobrepondo a qualquer outro acordo individual ou coletivo estabelecidos diretamente, entre as categorias aqui representadas.

COMENTANDO: Vale ressaltar que as CCT's tinham a previsão legal de serem levadas para depósito no MINISTÉRIO DO TRABALHO. Com o novo governo, o órgão foi extinto, e a Lei perdeu sua eficácia. Contudo, os negociantes tiveram o cuidado de manter tal dispositivo, considerando que o objeto deste depósito, é meramente formal, para que o extinto M T E, pudesse aplicar a presente CCT, nas relações trabalhistas, considerando, que o mesmo órgão era o responsável pelas fiscalizações trabalhistas, assim a mesma, poderá ser levada para registro, não de forma obrigatória, para que se dê publicidade a mesma. Vale ressaltar que esta cláusula faz com que, este acordo firmado pela CCT, sobreponha as demais relações trabalhistas estabelecidas entre EMPREGADOR e seus EMPREGADOS, invalidando as mesmas, caso estas venham a existir.

Belo Horizonte, 25 de Setembro de 2019.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho foi assinada na data acima pelos presidentes dos sindicatos representantes negociantes, sendo ALESSANDRO GERALDO DIAS presidente do SIPROCF - MG e MARIA ELIZABETH DA SILVA Presidente do SEAME MG.