

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003273/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/08/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042798/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46211.003594/2015-11  
DATA DO PROTOCOLO: 24/07/2015

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

SINDICATO EMPREG TEC TRABS ANAL SIST PROG OPER COMP MG, CNPJ n. 42.768.630/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WANDERSON ALVES DA SILVA;

E

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICULOS DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 26.267.245/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CAMILO LUCIAN HUDSON GOMES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2015 a 28 de fevereiro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados técnicos que trabalham como analistas de sistemas, programadores e operadores na área**, com abrangência territorial em **MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO E PISO SALARIAL

A partir de 1º de março de 2015, os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho não poderão ser admitidos ou perceberem, na sua vigência, salário ou remuneração inferior a:

- Em Belo Horizonte, Betim e Contagem, exclusivamente: R\$ 1.020,00 (hum mil e vinte reais); e

- Para todas as demais localidades em todo o Estado de Minas Gerais: R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais).

Parágrafo Primeiro –

Os empregados que percebem somente salário fixo deverão receber, pelo menos:

- Em Belo Horizonte, Betim e Contagem, exclusivamente, o piso salarial de R\$ 1.020,00 (hum mil e vinte reais); e

Para todas as demais localidades em todo o Estado de Minas Gerais o piso salarial de R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais).

Parágrafo Segundo –

Os empregados comissionistas puros terão direito a garantia de:

- em Belo Horizonte, Betim e Contagem, exclusivamente, o piso salarial de R\$ 1.020,00 (hum mil e vinte reais), caso a comissão auferida no mês não venha a atingir esse valor; e

- o piso salarial de R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais), para os empregados lotados nas demais localidades do Estado de Minas Gerais, caso a comissão auferida no mês não venha a atingir esse valor.

#### Parágrafo Terceiro –

Os trabalhadores comissionistas mistos, ou seja, aqueles que percebem salário fixo e comissão também terão a mesma garantia mínima de:

- Em Belo Horizonte, Betim e Contagem, exclusivamente, o piso salarial de R\$ 1.020,00 (hum mil e vinte reais), quando a soma do salário fixo e comissão auferida no mês não atingir esse valor; e
- o piso salarial de R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais), para os empregados lotados nas demais localidades do Estado de Minas Gerais, quando a soma do salário fixo e comissão auferida no mês não atingir esse valor.

#### Parágrafo Quarto –

Faculta-se aos empregados comissionistas negociarem com seus empregadores um piso salarial superior ao fixado nesta Convenção Coletiva.

#### Parágrafo Quinto –

As empresas ficam desobrigadas de conceder o piso salarial e salário de ingresso na vigência do contrato de experiência para as admissões feitas a partir de 1º de março de 2015.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de março de 2015, o reajuste salarial dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho será de 7,68% (sete vírgula sessenta e oito por cento), corrigido conforme parágrafos primeiro a terceiro da presente cláusula.

#### Paragrafo Primeiro – Proporcionalidade

Os empregados que tenham sido admitidos após 1º de março de 2014 terão reajuste proporcional, conforme tabela.

Para fazer jus ao percentual aplicável a determinado mês, o empregado deverá ter sido admitido até o dia 15 (quinze) do respectivo mês. Aos admitidos após o dia 15 (quinze) será utilizado o percentual do mês seguinte.

<b>Tabela de Proporcionalidade</b>			
<b>Mês de Admissão</b>	<b>Percentual</b>	<b>Mês de Admissão</b>	<b>Percentual</b>

Março/2014	7,68%	Setembro/2014	3,84%
Abril/2014	7,04%	Outubro/2014	3,20%
Maió/2014	6,40%	Novembro/2014	2,56%
Junho/2014	5,76%	Dezembro/2014	1,92%
Julho/2014	5,12%	Janeiro/2015	1,28%
Agosto/2014	4,48%	Fevereiro/2015	0,64%

Parágrafo Segundo - A empresa que, eventualmente, em virtude da drástica queda nas vendas, não tiver condições econômicas de aplicar o reajuste imediatamente na sua integralidade poderá conceder o reajuste pactuado em duas parcelas, sendo a primeira, obrigatoriamente, no percentual de 5% (cinco por cento), a ser aplicado sobre os salários de 1º de março de 2014. A segunda parcela, no percentual de 2,68% (dois vírgula sessenta e oito por cento), a ser aplicado em 1º de agosto de 2015, sobre os salários de 1º de março de 2014.

Parágrafo Terceiro – O percentual de 2,68% (dois vírgula sessenta e oito por cento) não gerará diferenças salariais entre os meses de março a julho de 2015, sendo obrigatório o pagamento do respectivo reajuste no salário referente ao mês de agosto de 2015.

- Exemplo.: Salário em março/2014 – R\$1.000,00 à reajuste de 5% em 01/03/2015 = R\$1.050,00 (valor a ser pago no recibo de salário referente ao mês de Março/2015;
- Salário em março/2014 – R\$1.000,00 à reajuste de 5% em 01/03/2015 = R\$1.050,00 + reajuste de 2,68% (R\$ 26,80) aplicado em 01/08/2015 sobre o salário referente ao mês de Março/2015 (R\$1.000,00); O valor devido no recibo de salário referente ao mês de agosto/2015 será de R\$1.076,80.

Parágrafo Quarto – Caso ocorra dispensa ou demissão do empregado antes do dia 1º de agosto de 2015, data limite para a aplicação da segunda parcela do reajuste, a empresa deverá corrigir o pagamento nas verbas rescisórias pelo índice integral, com base na tabela de proporcionalidade, sobre o salário a partir de 1º de março de 2014.

#### Parágrafo Quinto - Compensação

As empresas poderão compensar aumentos, antecipações ou reajustes espontâneos que tenham concedido a partir de 1º de março de 2014.

#### Parágrafo Sexto - Limite de Reajuste

Não obstante o disposto nesta cláusula e seus parágrafos, o salário do empregado mais novo não poderá ficar superior ao do empregado mais antigo na mesma função.

#### Parágrafo Sétimo - Exclusão dos Comissionistas

O percentual de reajuste negociado nesta cláusula somente será aplicável sobre a parte fixa

do salário, excluindo-se da incidência as partes variáveis constituídas por comissões, prêmios, produções etc.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Para os empregados que ganhem até 10 (dez) vezes o piso salarial da categoria, considerando-se o mês anterior ao pagamento, de empresas situadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte, haverá concessão de um adiantamento salarial de no mínimo 40 % (quarenta por cento) do salário percebido no mês anterior e que deverá ser feito até 15 (quinze) dias antes da data do pagamento mensal.

Parágrafo Primeiro –

Para efeitos de aplicação desta cláusula, a empresa que mantiver estabelecimento em outra cidade ficará obrigada ao cumprimento da obrigação exclusivamente com relação aos empregados do estabelecimento situado na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

Parágrafo Segundo –

**Ficam desobrigadas de conceder a antecipação a que se refere esta cláusula às empresas que efetuarem pagamento dos salários até o último dia do mês.**

#### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA SEXTA - REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA**

Ao empregado comissionista, além das comissões a que fizer jus, será assegurado o pagamento dos repousos semanais remunerados, nos termos do art. 1o. da Lei 605/49 e Enunciado do TST nº 27.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDO**

É vedado às empresas descontar nos salários de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundo recebidos de clientes, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto ao recebimento dos mesmos

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

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS**

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento de salários, em envelope ou documento similar que as identifique, com a discriminação dos valores pagos e respectivos descontos.

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que tenha caráter não eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem se considerar vantagens pessoais.

Parágrafo Primeiro -

Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salário igual ao menor salário na função, sem se considerar as vantagens pessoais.

Parágrafo Segundo –

Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, as partes consideram não eventual a substituição superior a 30 (trinta) dias

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Todo empregado, que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusiva de caixa, deverá tê-la anotada em sua Carteira de Trabalho, recebendo, a título de quebra de caixa, valor correspondente a 5 % (cinco por cento) do piso salarial vigente no mês.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário hora normal, valendo o pactuado nesta cláusula para atender a exigência do art. 59 da CLT

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESTORNO DE COMISSÕES**

Serão estornadas comissões sobre vendas não efetivadas em virtude do primeiro pagamento ser efetuado com cheque sem fundo..

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R.)**

Recomenda-se às empresas que, com a devida assistência e participação do SETTASPOC-MG, celebrem acordo coletivo para seus empregados com vistas a disciplinar P.L.R. - Participação nos Lucros e Resultados, atendendo as disposições da Lei nº 10.101 de 19/12/2000 (D.O.U. 20/12/2000).

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE REFEIÇÃO**

Recomenda-se as empresas que não tenham refeitório, que forneçam aos seus empregados Vale Refeição, no valor a ser estipulado internamente, dentro das normas da legislação vigente.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE**

Recomenda-se as empresas que façam para seus empregados Plano de Saúde, no valor a ser estipulado internamente, dentro das normas da legislação vigente.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHE**

As empresas que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênio com creches para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, conforme art. 389, parágrafos 1º e 2º da CLT.

Parágrafo Único –

As empresas pertencentes a grupo econômico serão consideradas individualmente, para a aplicação do caput.

## **Seguro de Vida**

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

Recomenda-se as empresas que contratem em favor de seus empregados seguro de vida coletivo, mediante apólice firmada através do SETTASPOC-MG, pagando integralmente o prêmio mensal estipulado por empregado, em conformidade com a legislação vigente.

## **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO A FILHO EXCEPCIONAL**

Aos empregados que tenham filhos excepcionais será concedido, mensalmente, um auxílio no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria, desde que a situação seja reconhecida pela Previdência Social.

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

#### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO**

As homologações das rescisões de contrato de trabalho, ressalvados os casos nos quais os empregados tenham menos de um ano de contratação, deverão ser assistidas pelo SETTASPOC/MG, no prazo de 10 (dez) dias corridos após a sua dispensa, em conformidade com a "cláusula acerto rescisório", alínea "a", "b" e "c", ressaltando que as empresas localizadas no interior do estado (exceto as localizadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte) devem realizar o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo legal da CLT, podendo a rescisão de contrato de trabalho ser homologada pelo SETTASPOC-MG dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir do último dia trabalhado.

#### **Parágrafo Primeiro –**

As empresas ficam obrigadas a no ato das homologações das rescisões de contrato de trabalho a apresentar toda a documentação e cópias exigidas pelo SETTASPOC/MG, quais sejam: CTPS (carteira de trabalho) atualizada; Ficha ou livro de registros de empregados atualizado; TRCT (termo de rescisão do contrato de trabalho) em 05 vias, constando o nº da chave de identificação; Atestado Médico demissional com cópia; relatório de médias; Aviso Prévio (indenizado ou cumprido), ou pedido de demissão com cópia, constando hora, data e local da homologação, com o ciente do empregado; Seguro Desemprego (exceto nos pedidos de demissão); Extrato FGTS atualizado; GRFC (guia de recolhimento rescisório do FGTS e da contribuição social) com cópia; Emissão do P.P.P – Perfil Profissiográfico Previdenciário com cópia, conforme instrução normativa nº 99 – INSS/DC. De 10/12/03).

#### **Parágrafo Segundo –**

As empresas ficam obrigadas ainda a cumprir as datas e os horários de agendamento das homologações, sob pena de não serem efetuadas as homologações marcadas que estiverem em desacordo com os termos desta cláusula e seus respectivos parágrafos.

Parágrafo Terceiro –

Haverá tolerância máxima de 30 (trinta) minuto de atraso para homologação do TRCT.

Parágrafo Quarto –

As homologações de rescisões contratuais que forem remarçadas e estiverem fora do prazo previsto em lei, somente serão procedidas mediante o pagamento da multa do artigo 477 da CLT ao empregado demitido.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Ao empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, e concomitantemente, tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica assegurada uma indenização de 30 (trinta) dias no caso de rescisão sem justa causa

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

As dispensas deverão ser comunicadas ao empregado por escrito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

Em caso de pedido de demissão, a empresa não poderá descontar do ex-empregado o aviso prévio caso o trabalhador comprove NOVO EMPREGO, através de declaração ou CTPS, a ser apresentada ao Departamento de Pessoal da empresa no prazo máximo de 07 (sete) dias corridos, contados da data do seu desligamento. Caso o novo emprego não seja devidamente comprovado pelo trabalhador, a empresa poderá descontar somente 30 (trinta) dias do aviso prévio;

Parágrafo Primeiro - Em caso de dispensa sem justa causa, conforme artigo 488 CLT, o aviso prévio a cumprir será sempre de 30 (trinta) dias. O restante dos dias deverá ser indenizado ao trabalhador, devidamente acrescidos dos reflexos no 13º, férias + 1/3, FGTS e multa rescisória. O pagamento e homologação das parcelas constantes do Termo de Rescisão deverão ser efetuados até o 1º dia útil imediato ao término dos 30 (trinta) dias de cumprimento do aviso.

**Parágrafo Segundo – Para contagem dos dias de aviso prévio, observar-se-á o seguinte critério: para os trabalhadores com até 01 (um) ano de serviço o aviso prévio é de 30 (trinta) dias; até 02 (dois) anos (mesmo que não se complete integralmente o período aquisitivo do segundo ano), 33 (trinta e três) dias e assim, sucessivamente, seguindo-se essa regra até que o aviso prévio seja de noventa dias.**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CÁLCULO DE 13º SALÁRIO, FÉRIAS E VERBAS RESCISÓRIAS DE COMISSIONISTAS**

A média de comissões, para cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias e licença maternidade, paternidade e cursos de aperfeiçoamento dos empregados comissionistas, puros ou mistos, terá como base os últimos 12 (doze) meses de vigência do contrato.

Parágrafo Primeiro – Nos casos de afastamento por licença maternidade e paternidade, férias, licença médica ou acidentária, os valores pagos nesses meses a título de remuneração deverão integrar a média dos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo Segundo – Da apuração das médias para o pagamento do 13º salário aos empregados em atividade laboral:

O cálculo do 13º salário para pagamento da 1ª parcela poderá ser feito com base nos últimos 10 meses de vigência do contrato.

O cálculo do 13º salário para pagamento da 2ª parcela poderá ser feito com base nos últimos 11 meses de vigência do contrato.

Desde que seja feito, obrigatoriamente, até o dia 10 (dez) de janeiro de 2016, o cálculo dessa parcela será com base nos últimos 12 meses, corrigindo-se as diferenças, que deverão ser creditadas ou debitadas nesse mesmo mês.

Parágrafo Terceiro -

A remuneração dos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento do empregado, por motivo de doença ou acidente, será custeada pelas empresas, com base na média dos 12 (doze) últimos meses

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACERTO RESCISÓRIO**

O pagamento e a homologação das parcelas constantes do termo de rescisão deverão ser efetuados nos seguintes prazos:

- a) Se cumprido o aviso prévio, até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do mesmo;
  
- b) Nas hipóteses de ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa do seu cumprimento, até o 10º (décimo) dia contado da data da notificação da demissão;
  
- c) No caso do término de contrato de trabalho por prazo determinado, inclusive o de experiência, até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao seu término;

Parágrafo Primeiro –

A empresa que não proceder ao acerto rescisório nos prazos acima estabelecidos, sujeitar-se-á ao pagamento de multa, em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora, em cumprimento ao disposto no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

Parágrafo Segundo –

Na notificação de dispensa deverá constar, obrigatoriamente, a data, hora e local da homologação, bem como o ciente do empregado.

Parágrafo Terceiro –

As empresas, no ato das homologações das rescisões de contrato de trabalho, ficam obrigadas a apresentar toda a documentação e cópias conforme disponibilizado através do e-mail [settas poc@globo.com](mailto:settas poc@globo.com) , inclusive respeitando a data e os horários de agendamento das homologações, sob pena de não serem efetuadas as homologações marcadas que estiverem em desacordo com os termos desta cláusula e seus respectivos parágrafos.

Parágrafo Quarto –

As empresas localizadas no interior do estado, com exceção das localizadas na região metropolitana de Belo Horizonte, devem realizar o pagamento das verbas rescisórias dentro dos prazos previstos nesta cláusula e caso seja necessário, eventualmente, poderão homologar as rescisões de contrato de trabalho junto ao SETTASPOC-MG dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir do último dia trabalhado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONFERÊNCIAS E CHANCELAS**

As empresas situadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte deverão enviar ao sindicato profissional, SETTASPOC/MG, em até 30 (trinta) dias contados da data do acerto rescisório, uma via original, com cópia para o sindicato, do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho firmado com o trabalhador que tenha contado menos de 01 (um) ano de serviço, para conferência e chancela. O envio das respectivas vias do T.R.C.T. poderá ser feito por portador, sem a necessidade da presença de preposto. Será devolvida à empresa a via original carimbada e chancelada.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

O empregado que participar de curso de treinamento ou aperfeiçoamento custeados pela empresa e venha a demitir-se ou ser dispensado por justa causa, dentro de 12 (doze) meses posteriores ao término do curso, ficará obrigado a ressarcir à empresa as despesas por ela efetuadas com o custeio do curso, incluindo-se as relativas a transporte e hospedagem.

Parágrafo Primeiro -

A empresa que custear cursos de treinamento ou aperfeiçoamento de seus empregados deverá notificá-los da existência desta cláusula, colhendo a assinatura do empregado em termo de concordância.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Ao empregado que contar 10 (dez) anos de serviços prestados à mesma empresa e que estiver a 12 (doze) meses de completar período aquisitivo para aposentadoria integral, fica assegurado o emprego, até que este período se complete, exceto nos casos de justa causa.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Fica convencionado que, conforme nova redação do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 06 (seis) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

#### **Parágrafo Primeiro -**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Caso o empregado seja devedor por horas não compensadas, o valor do seu débito poderá ser abatido das parcelas rescisórias que fizer jus.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROIBIÇÃO DE LABOR AOS DOMINGOS**

As entidades sindicais convenientes, reconhecendo o direito legal de que todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas e que este deve ser usufruído preferencialmente aos domingos, resolvem proibir expressamente o labor aos domingos, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva do Trabalho, ressalvados os casos previstos nos parágrafos desta cláusula.

#### **Parágrafo Primeiro –**

A presente cláusula trata do labor aos domingos e não do funcionamento das empresas aos domingos, sendo permitido as equipes de vendas de veículos o labor em 11 (onze) domingos, obrigatoriamente nas seguintes datas:

<b>DOMINGOS</b>	<b>DATAS</b>	<b>DOMINGOS</b>	<b>DATAS</b>
1º domingo	22 de março de 2015	7º domingo	20 de setembro de 2015
2º domingo	19 de abril de 2015	8º domingo	18 de outubro de 2015
3º domingo	17 de maio de 2015	9º domingo	22 de novembro de 2015
4º domingo	21 de junho de 2015	10º domingo	20 de dezembro de 2015
5º domingo	19 de julho de 2015	11º domingo	17 de janeiro de 2016
6º domingo	23 de agosto de 2015		

Parágrafo Segundo –

As empresas deverão respeitar a concessão das folgas a serem concedidas em até 30 (trinta) dias após o labor ao domingo, obedecendo ainda os seguintes requisitos:

A) As empresas deverão enviar semanalmente os relatórios dos plantões aos domingos, respeitando os horários de início e término do plantão estabelecido, para que sejam homologados junto ao SETTASPOC-MG, entre a segunda-feira e a quarta-feira que antecede o domingo no qual ocorrerá labor. As empresas localizadas no interior do Estado devem encaminhar o relatório de plantão através de correspondência, respeitando o mesmo prazo

acima exposto, sob pena de não homologação caso o documento não seja recebido em tempo hábil para análise, homologação e devolução do mesmo.

B) O relatório homologado deverá obrigatoriamente ficar em local visível dentro da empresa, para fins de fiscalização do SETTASPOC-MG e do Ministério do Trabalho e Emprego.

C) Ressalta-se que eventuais alterações a serem realizadas em relatórios já homologados, poderão ocorrer com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis que antecedem o domingo a ser trabalhado, mediante nova homologação junto a entidade sindical.

Parágrafo Terceiro –

O descumprimento do previsto em quaisquer dos parágrafos e no “caput” desta cláusula implicará no pagamento de multa pela empresa, no importe de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) por cada funcionário que laborar sem a devida homologação do relatório plantão aos domingos pelo SETTASPOC-MG, ressaltando que, em caso de reincidência, a referida multa será aplicada em dobro.

Parágrafo Quarto –

A multa prevista no parágrafo terceiro, será aplicada após notificação formulada pelo SETTASPOC-MG, e enviada ao empregador via cartório, concedendo-se prazo de 48 horas após o recebimento da notificação para o pagamento da referida multa, mediante depósito na

conta do SETTASPOC-MG, nº 42240-4, operação 013, agência 0620, Banco Caixa Econômica Federal, através de depósito identificado. O SETTASPOC-MG será responsável pela cobrança da referida multa e ainda deverá repassar 50% (cinquenta por cento) do valor recebido em favor do funcionário que tenha laborado irregularmente.

Parágrafo Quinto –

Exclui-se da proibição acima, o labor aos domingos para os empregados de concessionárias, quando em decorrência das condições peculiares à atividade da empresa, tornem indispensável a continuidade do serviço, tais como, serviços de assistência técnica emergencial, plantões de assistência técnica e outros serviços assistenciais ou emergenciais, nos termos da Lei. 27.048 de 12 de agosto de 1949.

Parágrafo sexto –

Fica, ainda, excluído da proibição do “caput” e demais parágrafos desta cláusula, o labor aos domingos para os empregados que exerçam serviços de vigilância e faxina

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA 12 POR 36**

As empresas poderão também ajustar diretamente com seus empregados o sistema de trabalho 12 x 36.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS PONTE**

Durante a vigência desta convenção, as empresas poderão ajustar, diretamente com seus empregados, sistemas de compensação de jornadas com a finalidade de suprimir trabalho em dias intercalados entre feriados, dias santos e repousos, sendo que a jornada suprimida será recuperada mediante prestação de serviços em outros dias, na forma que vier a ser pactuada pelas partes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LABOR EM FERIADOS**

Fica expressamente proibido o labor e a comercialização em feriados Municipais, Estaduais e Federais.

Parágrafo Primeiro - O descumprimento do previsto em quaisquer dos parágrafos e no “caput” desta cláusula implicará no pagamento de multa pela empresa, no importe de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) por cada funcionário que laborar irregularmente no feriado, ressaltando que, em caso de reincidência, a referida multa será aplicada em dobro.

Parágrafo Segundo –

A multa prevista no parágrafo primeiro será aplicada após notificação formulada pelo SETTASPOC-MG e enviada ao empregador via cartório, concedendo-se prazo de 48 horas após o recebimento da notificação para o pagamento da referida multa, mediante depósito na conta do SETTASPOC-MG, nº42240-4, agência 0620, Operação 013, Banco Caixa Econômica Federal, através de depósito identificado. O SETTASPOC-MG será responsável pela cobrança da referida multa e ainda deverá repassar 50% (cinquenta por cento) do valor recebido em favor do funcionário que tenha laborado irregularmente.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

Ficam autorizadas as jornadas diárias especiais de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento nas mineradoras, transportadoras, usinas de cana-de-açúcar e produtores rurais, em ciclos diferentes de horários, que serão ajustados pelas empresas diretamente com seus empregados, observando a jornada mensal de 220 horas ou 44 horas semanais.

Parágrafo Primeiro –

Em decorrência das condições peculiares dos serviços que tornam indispensável à continuidade do mesmo, fica autorizado a critério da empresa, o enquadramento de cada um de seus empregados abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, nos ciclos de horários estabelecidos.

Parágrafo Segundo –

Ficam autorizadas as jornadas de trabalho especial para o seguimento agrícola em época de safra, entre os meses de fevereiro a maio, dos empregados ligados ao setor de administração e pós-venda, jornada que será ajustada pelas empresas diretamente com seus empregados. As empresas deverão enviar ao SETTASPOC-MG, relatórios das referidas jornadas, para que sejam homologados.

Parágrafo Terceiro –

Ficam igualmente autorizadas as jornadas de trabalho especial em caso de inventário na empresa, dos empregados ligados ao setor de administração e pós-vendas, jornada que será ajustada pelas empresas diretamente com seus empregados. As empresas deverão enviar ao SETTASPOC-MG, relatórios das referidas jornadas, para que sejam homologados.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS PARA O EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as horas necessárias ao empregado estudante para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, reconhecido ou autorizado, mediante pré-aviso ao empregador com antecedência mínima de 48 horas, comprovando sua presença por

atestado do estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARNAVAL**

As partes ajustam que na 2ª feira de Carnaval, em 2016, não haverá expediente nas empresas e essa folga não poderá ser compensada, tornando-se benefício para os empregados, considerando tal data como Dia do Trabalhador em Concessionária de Veículos, ficando ainda resguardado, também como feriado para a categoria, a terça-feira de carnaval.

Parágrafo Único -

Recomenda-se às empresas a liberação do trabalho na 4ª feira de Cinzas.

#### **Férias e Licenças**

##### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AFASTAMENTO FÉRIAS**

O empregado que tenha ficado afastado do serviço e recebendo auxílio previdenciário, por doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de até 06 (seis) meses, não terá esse tempo deduzido para fins de aquisição de férias.

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

##### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME**

O empregador que exigir uso do uniforme fica obrigado a fornecê-lo gratuitamente.

**Parágrafo Primeiro -**

Ocorrendo o término do contrato de trabalho, o empregado deverá devolver os uniformes, sob pena de sofrer desconto, em salários ou verbas rescisórias, do respectivo valor.

**Parágrafo Segundo -**

Na vigência do contrato, as substituições de uniformes somente serão feitas mediante devolução do uniforme usado.

**Aceitação de Atestados Médicos**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS**

Para justificativa de faltas durante os primeiros 30 (trinta) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, ou não dêem atendimento médico ao empregado nas 24 horas do dia, hipóteses em que valerá o atestado médico do sindicato profissional.

**Parágrafo Único -**

Quando tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados médicos emitidos pelo SUS.

**Relações Sindicais**

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme decidido pela Assembleia Geral, as empresas associadas e não associadas, ficam obrigadas a recolher em favor do Sindicato Patronal – SINCODIV/MG, para manutenção e aprimoramento das atividades do Sindicato, uma contribuição a ser paga em duas parcelas, no valor de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) por empregado e por parcela, considerando todos os trabalhadores constantes do quadro de funcionários da empresa, no mês anterior ao do respectivo recolhimento, comprovados pela “Relação dos Trabalhadores Constantes no Arquivo SEFIP – Recolhimento ao FGTS e Declaração à Previdência”, inclusive os afastados por doença ou licença e em férias, com vencimentos em 06 de maio de 2015 e 06 de outubro

de 2015.

Parágrafo Primeiro –

A contribuição de que trata esta cláusula deverá ser recolhida através de guia própria que a entidade patronal beneficiada encaminhará à empresa, para recolhimento junto a qualquer agência do Banco do Brasil S/A, C/C 30.531-6, Agência Praça da Liberdade - Prefixo 1229-7, Belo Horizonte.

Parágrafo Segundo -

Fica esclarecido que o recolhimento da contribuição fora do prazo será acrescido de multa de 5 % (cinco por cento) sobre o seu valor e juros moratórios de 1 % (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro -

Dentro do prazo de 15 (quinze) dias, contados do recolhimento dessa contribuição assistencial, o empregador encaminhará obrigatoriamente à entidade patronal beneficiária, a relação dos seus empregados, que poderá ser uma cópia da relação enviada ao sindicato profissional, juntamente com cópia do aludido recolhimento.

#### Parágrafo Quarto -

No caso de a empresa, por qualquer motivo, deixar de receber a mencionada “guia própria”, deverá procurar o SINCODIV/MG, na Rua Ouro Fino, 395 - Sala 02 - Cruzeiro, Belo Horizonte, ou telefonar para (31) 3211-0000 afim de providenciar o recolhimento da contribuição no prazo. O não recebimento da guia não desobriga o pagamento da taxa nem dos encargos.

#### Parágrafo Quinto –

Fica pactuado que qualquer ação judicial em virtude da falta de recolhimento das taxas e multas acima elencadas. Poderão ser cobradas diretamente na justiça do Trabalho, por se tratar de cumprimento de norma coletiva. A referida ação judicial que por ventura seja necessária será movida pelo sindicato interessado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas contribuirão para o SETTASPOC-MG com o valor correspondente a 03 (três) parcelas iguais de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por empregado e por parcela, considerando todos os trabalhadores constantes do quadro de funcionários da empresa, no mês anterior ao do respectivo recolhimento, comprovados pela “Relação dos Trabalhadores Constantes no Arquivo SEFIP – Recolhimento ao FGTS e Declaração à Previdência”, inclusive os afastados por doença ou licença e em férias.

Estes valores serão recolhidos até o dia 16 de março, 02 de junho e 02 de setembro de 2015, respectivamente.

Em hipótese alguma esses valores poderão ser descontados dos empregados, sendo sua quitação de responsabilidade exclusiva da empresa. Haverá ainda uma 4ª parcela, no valor de R\$ 10,00 (dez reais) com vencimento em 02 de dezembro de 2015, que será descontada do empregado em folha de pagamento referente ao mês de novembro do mesmo ano. Fica facultado às empresas, isentar seus funcionários do referido desconto.

Parágrafo Primeiro –

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho farão o recolhimento diretamente na conta do SETTASPOC-MG, Conta nº 42240-4, agência 0620, Operação 013, Banco Caixa Econômica Federal, e apresentarão, via correio, a respectiva relação nominal dos empregados, além de comprovante bancário de depósito com identificação da empresa, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após o vencimento.

Parágrafo Segundo -

O recolhimento em atraso acarretará multa de 5% (cinco por cento) sobre seu valor, juros moratórios de 1 % (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro -

O término da vigência da convenção coletiva não exclui as empresas do cumprimento da obrigação constante da presente cláusula.

Parágrafo Quarto –

O empregado que sofrer o desconto da quarta parcela da taxa assistencial pactuada nesta cláusula poderá comparecer na sede da entidade, munido de contra-cheque e documento de identificação, com a respectiva cópia, do dia 04 (quatro) ao dia 14 (quatorze) de dezembro de 2015, onde assinará documento requerendo o estorno do referido desconto.

Parágrafo Quinto –

Fica pactuado que qualquer ação judicial em virtude da falta de recolhimento das taxas e multas acima elencadas poderão ser cobradas diretamente na Justiça do Trabalho, por se tratar de cumprimento de norma coletiva. A referida ação judicial que por ventura seja necessária será movida pelo sindicato interessado.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RECESSO DAS ATIVIDADES PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas deverão programar as datas dos acertos rescisórios de seus funcionários bem

como as datas de quaisquer outras atividades junto ao SETTASPOC-MG, de modo que as homologações das rescisões contratuais ou quaisquer outros procedimentos de qualquer ordem não coincidam com o período entre 21 de dezembro de 2015 e 03 de janeiro de 2016, período de recesso das atividades do SETTASPOC-MG

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÃO DO FORO**

O **SINCODIV/MG** e o **SETTASPOC/MG**, entidades sindicais convenientes, elegem o foro da comarca de Belo Horizonte/MG como o competente para dirimir quaisquer dúvidas oriundas das cláusulas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, com renúncia a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS DE TRÂNSITO**

As empresas poderão descontar do empregado multas de trânsito por infrações cometidas pelo mesmo, quando em uso de veículo da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS**

As empresas remeterão ao sindicato, no prazo de 15 (quinze) dias após o recolhimento de quaisquer parcelas repassadas à entidade, uma relação de todos os empregados, constando a função e o valor descontado de cada um.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 3 % (três por cento) do piso salarial previsto nesta convenção, por infração de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro -

O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Segundo -

Em caso da questão estar sendo discutida em juízo, a multa não será devida

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Fica o SINCODIV/MG entidade patronal, responsável pela divulgação desta Convenção Coletiva de Trabalho e seus Termos Aditivos a todas as concessionárias de veículos do Estado de Minas Gerais, para o seu devido cumprimento.

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO D.R.T.**

A Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais é autorizada a fiscalizar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em todas as suas cláusulas.

WANDERSON ALVES DA SILVA

Presidente

SINDICATO EMPREG TEC TRABS ANAL SIST PROG OPER COMP MG

CAMILO LUCIAN HUDSON GOMES

Presidente

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICULOS DE MINAS  
GERAIS

**ANEXOS**

## **ANEXO I - TRABALHADORES REPRESENTADOS PELA ENTIDADE PROFISSIONAL**

Devido às importantes mudanças no CBO (Código Brasileiro de Ocupação) pelo MINISTÉRIO DO TRABALHO no ano de 2002, relacionamos abaixo todos os trabalhadores representados por esta entidade:

### **212 - ANALISTAS DE SISTEMAS – Grupo de Analistas de Sistemas**

#### **212405 - Analista de desenvolvimento de sistemas**

**Gerente Coordenador de sistemas**

**Gerente de análise e projetos de sistemas**

**Gerente de departamento de sistemas**

**Gerente de desenvolvimento de sistemas**

**Gerente de divisão de sistemas**

**Gerente de projeto de sistemas**

**Gerente de sistema e métodos**

**Gerente de sistemas material**

**Gerente de sistemas**

**Gerente de sistemas e métodos**

**Gerente geral de sistemas**

**Administrador de divisão de sistemas**

**Analista (sistemas industriais)**

**Analista de centro de processamento de dados**

**Analista de computador**

**Analista de desenvolvimento de aplicação**

**Analista de processamento de dados**

**Analista de sistema de computador**

**Analista de sistema de desenvolvimento**

**Analista de sistema e computação de dados**

**Analista de sistema e programação**

**Analista de sistema em engenharia de produção**

**Analista de sistema em planejamento e controle de produção**

**Analista de sistema IBM**

**Analista de sistema Junior**

**Analista de sistema pleno**  
**Analista de sistema sênior**  
**Analista de sistemas administrativos**  
**Analista de sistemas CPD**  
**Analista de sistemas e métodos industriais**  
**Analista de sistemas e processos**  
**Analista de sistemas e processos assistentes**  
**Analista de software**  
**Analista de software júnior**  
**Analista de software pleno**  
**Analista de software sênior**  
**Analista sistemas industriais**  
**Assessor de sistemas**  
**Assessor de sistemas e métodos**  
**Assistente de análise e sistemas**  
**Assistente de gerente de sistemas e métodos administrativos**  
**Assistente de organização de sistemas e métodos**  
**Chefe de análise de sistemas**  
**Chefe de análise de sistemas e programação**  
**Chefe de análise de sistemas industriais**  
**Chefe de análise e centro de processamento de dados**  
**Chefe de análise e programação de sistemas**  
**Chefe de analistas de sistemas industriais**  
**Chefe de seção de análise de sistemas**  
**Chefe de seção de programação e análise de sistema**  
**Chefe de setor de projetos de sistemas**  
**Chefe de sistemas**  
**Chefe técnico analista de programação**  
**Consultor de sistemas**  
**Coordenador de análise e programação de computadores**  
**Encarregado de análise de sistema**  
**Encarregado de análise e processamento de dados**  
**Encarregado de conferência de processamento de dados**

**Encarregado de seção de análise e programação**  
**Encarregado de seção de centro de processamento de dados**  
**Encarregado de serviços de análise de sistemas**  
**Engenheiro de centro de processamento de dados**  
**Engenheiro de projetos de sistemas**  
**Engenheiro de sistema (computação)**  
**Engenheiro de sistemas**  
**Engenheiro de software**  
**Especialista de sistema**  
**Especialista de sistemas e informações**  
**Instrutor de informática (nível superior)**  
**Planejador de sistemas**  
**Sistemas analista de**  
**Subgerente de sistema**  
**Superintendente de desenvolvimento de sistemas**  
**Superintendente de planejamento de sistemas**  
**Supervisor de software e comunicação**  
**Tecnólogo em análise de sistema**

## **212420 - Analista de suporte computacional**

**Gerente de suporte de sistema**  
**Gerente de suporte técnico**  
**Analista de produção sênior**  
**Analista de suporte**  
**Especialista de suporte de sistema**  
**Superintendente de produção e suporte técnico**  
**Superintendente de serviço de computação e sistema administrativa**  
**Supervisor de suporte**  
**Técnico de suporte de sistema júnior**  
**Gerentes de processamento de dados**  
**Gerente de centro de computador**  
**Gerente de centro de processamento de dados**  
**Gerente de CPD**

**Gerente de departamento de desenvolvimento e sistemas**  
**Gerente de departamento de processamento de dados**  
**Gerente de planejamento de processamento de dados**  
**Gerente de processamento**  
**Gerente de processamento de dados, procedimentos e métodos**  
**Gerente de produção de centro de processamento de dados**  
**Gerente de projetos (informatica)**  
**Gerente de serviço de processamento de dados**  
**Gerente de sistema de processamento**  
**Gerente de sistema de processamento de dados**  
**Roteirista (CPD)**  
**Administrador de "Data Base" (CPD)**  
**Analista de processamento de dados associados**  
**Assistente de processamento de dados**  
**Chefe de serviço de banco de dados**  
**Chefe de serviço de processamento de dados**  
**Chefe de setor de centro de processamento de dados**  
**Coordenador de processamento de dados**  
**Encarregado de computação**  
**Encarregado de processamento de dados**  
**Encarregado de serviço de processamento**  
**Encarregado de serviços de operações de centro de processamento de dados**  
**Encarregado de serviços de processamento**  
**Encarregado de setor de computação**  
**Encarregado de turno de centro de processamento**  
**Supervisor de controle de dados**  
**Supervisor de padrões (CPD)**  
**Técnico de controle de processamento de dados**

**212410 - Analista de redes e de comunicação de dados (teleprocessamento)**

**212205 - Engenheiro de aplicativos em computação**

**212210 - Engenheiro de equipamentos em computação**

**212215 - Engenheiros de sistemas operacionais em computação**

**212305 - Administrador de banco de dados**

**212310 - Administrador de redes**

**212315 - Administrador de sistemas operacionais**

### **317 PROGRAMADORES DE COMPUTADOR**

**317110 - Programador de sistemas de informação**

**Gerente de configuração**

**Gerente de programação e análise de sistema**

**Gerente de programas**

**Líder de programas**

**Chefe de análise e programação de computador**

**Chefe de produção de centro de processamento de dados**

**Encarregado de setor de programação**

**Encarregado de setor de programação de manutenção de sistemas**

**Encarregado de setor de programação de registros**

**Programador de produção de computador**

**Supervisor da operação e programação da produção do computador**

**Supervisor de turno de operação**

**Técnico de computação especial ( programas e escolas para alunos especiais)**

**Técnico de computação física**

**Gerente de programação de sistemas**

**Gerente de serviços técnicos de computadores**

**Computador, programador de**

**Especialista em computadores**

**Especialista em programação**

**Instrutor de informática (nível médio)**

**Mestre programador (computação)**

**Programador**

**Programador analista**

**Programador chefe de processamento de dados**

**Programador de sistema de computador**

**Programador júnior**

**Programador pleno**

**Programador sênior**  
**Programador treinee**  
**Supervisor de programação**  
**Técnico de aplicação (computação)**  
**Técnico de computação (programação)**  
**Técnico de computador (Programação)**  
**Técnico de informática (programação)**  
**Técnico em processamento de dados**  
**Técnico de processamento de dados júnior**  
**Técnico de processamento de dados júnior**  
**Técnico de processamento de dados sênior**  
**Técnico de teleprocessamento**  
**Auxiliar de programação de centro de processamento de dados**  
**Encarregado de codificação**  
**Programador assistente**  
**Programador auxiliar**  
**Programador**  
**Auxiliar de programação de centro de processamento de dados**  
**Encarregado de codificação**  
**Programador assistente**  
**Programador auxiliar**  
**Programador de bull**  
**Programador de carga de maquina CPD**  
**Programador**  
**Encarregado de computador eletrônico**  
**Submontador de processamento de dados**  
**Submontador de produtos de processamento de dados**

**317105 - Programador de internet**

**317115 - Programador de máquinas ferramenta com comando numérico**

**317120 - Programador de multimídia**

**317210 - Técnico de apoio ao usuário de informática (helpdesk)**

**317205 - Operador de computador (inclusive microcomputador)**

**Operador digitalizador**

**Operador de computador júnior**  
**Operador de computador pleno**  
**Operador de computador sênior**  
**Operador de computador minicomputador**  
**Operador de processamento de dados**  
**Operador de sistema de computador**  
**Operador de terminal (processamento de dados)**  
**Operador de terminal de dados**  
**Operador de micro**  
**Impressor de micro**  
**Apurador (apuração mecânica)**  
**Classificador, operador de maquinas**  
**Classificadora e tabuladora, operador de maquinas**  
**Maquina classificadora e tabuladora, operador de**  
**Operador de maquina classificadora de cartão**  
**Operador de maquina na apuração mecânica**  
**Tabuladora, operador de maquinas classificadora**  
**Operador de console júnior**  
**Operador de console sênior**  
**Operador de console trainee**  
**Operador de equipamento periférico júnior**  
**Operador de equipamento periférico sênior**  
**Operador de equipamento periférico trainee**  
**Auxiliar de computação**  
**Auxiliar de computador**  
**Auxiliar de controladoria de processamento de dados**  
**Auxiliar de operação de computador**  
**Auxiliar de operador de processamento de dados**  
**Auxiliar de preparação de dados**  
**Auxiliar de preparação de processamento de pagamento**  
**Auxiliar de processamento de dados**  
**Auxiliar de serviços de processamento de dados**  
**Auxiliar de setor de computação**  
**Auxiliar de tabulação**

**Encarregado de serviços de perfuração**  
**Operador de maquina convertedora de perfuração em fitas**  
**Operador de maquina de impressão (processamento automático de dados)**  
**Operador de maquina impressora**  
**Preparador de etiqueta**  
**Preparador de fitas magnéticas**  
**Processador de dados**  
**Teledigitalizador**  
**Encarregado de digitação**  
**Coordenador de dada entry**  
**Encarregado de digitação**  
**Encarregado de processamento**  
**Encarregado de turno de operação de CPD**  
**Supervisor de digitação**  
**Finalizador**  
**Adjunte de controle de centro de processamento de dados**  
**Chefe de controle**  
**Chefe de data entry**  
**Conferente de entrada de computador**  
**Controlador de qualidade (informática)**  
**Encarregado de controle de entrada e saída de dados**  
**Encarregado de preparo crítico**  
**Supervisor de controle**  
**Supervisor de entrada de dados**  
**Supervisor de preparo crítico**  
**Gerente de operador de computador**  
**Gerente terminal**  
**Chefe de operador de computação**  
**Coordenador de operações de computador**  
**Coordenador de operações de computador eletrônico**  
**Auxiliar de controle**  
**Auxiliar de controle de tarefas de processamentos**  
**Auxiliar de preparação**  
**Encarregado de controle de operações**

**412110 – Digitador**

**Digitador conferidor**

**Digitador de terminal**

**Operador de perfuradora (maquina flexografica)**

**412115 - Operador de mensagens de telecomunicações (correios)**

**412120 - Supervisor de digitação e operação**

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