

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG001349/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/04/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017025/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.107334/2023-42  
DATA DO PROTOCOLO: 18/04/2023

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC/MG, CNPJ n. 00.786.960/0001-29, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). OTACILIA FRANCISCO DE OLIVEIRA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). DEUSELI GOMES TEODORO;

E

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE NATACAO, GINASTICA, RECREACAO E CULTURA FISICA DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 73.691.206/0001-89, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CLAUDIO ROGERIO BENEDET e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). GUSTAVO RODRIGUES FLEMING;

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 2022 a 28 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Entidades Culturais e Recreativas EXCETO a categoria profissional dos empregados em empresas teatrais nos municípios de Belo Horizonte e Juiz de Fora e as categorias dos empregados nas exibidoras e distribuidoras cinematográficas, vídeo locadoras, sala cine vídeo e dos operadores cinematográficos em todo Estado de Minas Gerais/MG**, com abrangência territorial em **MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **1º de março de 2022**, nenhum empregado poderá ser admitido ou perceber salário inferior à quantia de R\$ 1.250,00 (um mil duzentos e cinquenta reais) mensais, por 08 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais trabalhadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todo empregado que for contratado com jornada inferior a 220 (duzentas e vinte horas) mensais, será considerado como horista, recebendo R\$ 5,68 (cinco reais e sessenta e oito centavos) pela hora laborada, 60 (sessenta) minutos, fazendo assim jus ao recebimento do RSR (repouso semanal

remunerado), exceto para os empregados contratados em regime parcial de trabalho, nos termos desta convenção, e os trabalhadores de jornada integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O piso salarial a partir de janeiro de cada ano respeitará exclusivamente o limite do valor do salário-mínimo, caso o piso salarial desta convenção persistir em valor menor.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Considerando a data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica autorizado aos empregadores pagarem a diferença do valor devido pela diferença do valor previsto no caput do item 3.1 acima, de forma parcelada, em até 4 parcelas juntamente com a folhas de pagamento de Maio/2023, Junho/2023, Julho/2023 e Agosto/2023 e suas respectivas competências.

A partir de **1º de março de 2023**, nenhum empregado poderá ser admitido ou perceber salário inferior à quantia de R\$ 1.340,00 (um mil trezentos e quarenta reais) mensais, por 08 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais trabalhadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todo empregado que for contratado com jornada inferior a 220 (duzentas e vinte horas) mensais, será considerado como horista, recebendo R\$ 6,09 (seis reais e nove centavos) pela hora laborada, 60 (sessenta) minutos, fazendo assim jus ao recebimento do RSR (repouso semanal remunerado), exceto para os empregados contratados em regime parcial de trabalho, nos termos desta convenção, e os trabalhadores de jornada integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O piso salarial a partir de janeiro de cada ano respeitará exclusivamente o limite do valor do salário-mínimo, caso o piso salarial desta convenção persistir em valor menor.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Considerando a data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores pagarão a diferença do valor previsto no caput do item 3.2 acima, em parcela única juntamente com a folha de pagamento de Abril/2023

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As entidades empregadoras reajustarão os salários de todos os seus empregados, que perceberem acima do piso da categoria, a partir de **01 de março de 2022** pelo percentual de **5%** (cinco por cento), incidentes sobre os salários vigentes em 28/02/2022.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Serão permitidas as compensações das majorações nominais de salário, inclusive as decorrentes do salário mínimo, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real, mérito e equiparação salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças salariais retroativas a primeiro de março de 2022 poderão ser quitadas em até 04 (quatro) parcelas iguais e sucessivas junto à folha de pagamento dos meses de Maio/2023, Junho/2023, Julho/2023 e Agosto/2023 e suas respectivas competências .

As entidades empregadoras reajustarão os salários de todos os seus empregados, que perceberem acima do piso da categoria, a partir de **01 de março de 2023** pelo percentual de **5,47%** (cinco vírgula quarenta e sete por cento), incidentes sobre os salários vigentes em 28/02/2023.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Serão permitidas as compensações das majorações nominais de salário, inclusive as decorrentes do salário mínimo, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real, mérito e equiparação salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças salariais retroativas a primeiro de março de 2023 deverão ser quitadas em parcela única junto à folha de pagamento de Abril/2023.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO**

Os salários mensais deverão ser quitados até o **5º (quinto) dia útil de cada mês.**

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O trabalhador poderá solicitar ao empregador um adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário nominal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado caso seja solicitado.

### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

O trabalhador que venha substituir outro de salário maior, por qualquer motivo, **receberá salário igual ao do trabalhador substituído**, a partir da data da efetiva substituição.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Também será garantido ao empregado admitido para a função de outro, dispensado, igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

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

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS EXTRAS EXTRAORDINÁRIAS**

O trabalho extraordinário prestado aos domingos, folgas e feriados nacionais, ou municipais será remunerado, com adicional de 100% sobre a hora normal do empregado, sendo que nos outros dias deverão ser remunerados com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas e 100% (Cem por Cento) para as demais.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA OITAVA - BIÊNIO**

Será concedida a cada empregado mensalmente a título de biênio, a importância correspondente a **3% (três por cento) do salário nominal, para cada dois anos de serviços prestados**, limitado a 12% (**doze por cento do salário nominal**).

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** O benefício de que trata esta cláusula na forma estabelecida sujeitar-se-á unicamente aos reajustes da categoria, não integrando a remuneração para fins de cálculo no RSR, horas extras, adicionais e demais, **exceção às férias e parcela do 13º Salário**, não servindo para todos os fins e efeitos como base para equiparação salarial.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** O biênio para aqueles trabalhadores que na data de assinatura deste instrumento já se acham acima do limite de 12% será mantido, sem qualquer redução ou acréscimos.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração diurna.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Considera-se noturno, para efeitos desta cláusula, o trabalho executado entre 22h00min (vinte duas horas) de um dia às 5h00min. (cinco horas) do dia seguinte, aplicando-se, ao caso, as horas trabalhadas em prorrogação da jornada noturna, incidindo a redução da hora para 52 minutos e 30 trinta segundos.

### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Fica garantido aos empregados eletricitas, soldadores e serralheiros um adicional de periculosidade nunca inferior a 30% (trinta por cento) do salário nominal, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA**

Os empregadores **fornecerão a todos os seus empregados** que tiverem jornada de trabalho igual ou superior a 110 (cento e dez) horas trabalhadas mensalmente, independentemente de faltas, 01 (uma) cesta básica composta no mínimo de:

10 Kg de arroz tipo 01

05 Kg de açúcar cristal  
03 Kg de feijão tipo 01  
03 Latas de óleo de soja  
03 pct de macarrão de 500g  
01 kg de café tradicional  
01 kg de fubá  
01 kg farinha de mandioca  
01 un. polpa de tomate 360g  
500g de tempero alho / sal  
01 kg de farinha de trigo  
02 un. sabonetes  
04 rolos de papel higiênico de 60 metros  
01 cx de sabão em pó de 01 kg  
02 unidades de creme dental

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empregadoras poderão optar em substituição à cesta de produto *in natura* por cartão alimentação ou mesmo cartão refeição, a partir de **01 de março de 2022**, no valor total de **R\$ 180,00 (cento e oitenta reais)**, que conterà o mesmo caráter alimentício da cesta básica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A partir de **01 de março de 2023**, as empregadoras que optarem pela substituição autorizada no Parágrafo Primeiro acima, deverão reajustar o valor pago em cartão alimentação ou cartão refeição para o importe de **R\$ 189,84 (cento e oitenta e nove reais e oitenta e quatro centavos)**, que igualmente conterà o mesmo caráter alimentício da cesta básica.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica convencionada a efetivação de desconto salarial de 10% (dez por cento) sobre o valor do benefício. Em relação à cesta fornecida *in natura* o referido desconto será aplicado o percentual de desconto sobre o valor da nota fiscal de cada cesta.

PARÁGRAFO QUARTO: O início de entrega da cesta básica com a nova composição estabelecida nesta cláusula se dará até o dia 10 de cada mês. A declaração de recebimento da cesta básica poderá ser expressa no verso do holerite, em forma de carimbo e acompanhada da respectiva nota fiscal de compra, e o desconto de 10% (dez por cento), devendo constar expressamente do demonstrativo de pagamento.

PARÁGRAFO QUINTO: As empregadoras que, por liberalidade, já forneciam qualquer um desses benefícios, deverão continuar aplicando-os em toda sua integralidade, não podendo retirá-los.

PARÁGRAFO SEXTO: **Para os empregados contratados submetidos a jornada de trabalho inferior a 110 (cento e dez) horas de trabalho no mês, a cesta básica será fornecida toda vez que a soma das suas horas trabalhadas alcançar o montante de 110 (cento e dez) horas trabalhadas, podendo ser acumuladas as horas de um mês com as horas do mês seguinte**, ou seja, toda vez que o trabalhador alcançar 110 (cento e dez) horas trabalhadas, a entidade empregadora deverá fornecer a cesta básica ao mesmo e iniciar outra contagem de horas, conforme previsto nestas cláusulas, ficando ressalvados todos os

direitos adquiridos para os trabalhadores que já percebem a cesta básica mensalmente independente da sua jornada.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Em razão do momento de pandemia, e por conta da situação excepcional a questão submetida os profissionais de educação física, o conteúdo desta cláusula não lhes se aplica, salvo por liberalidade das empregadoras. Ficando mantido neste, o direito ao recebimento do benefício acima referido todos aqueles que já recebiam antes da assinatura deste.

PARÁGRAFO OITAVO: Considerando a data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica autorizado aos empregadores pagarem a diferença do valor devido pelo reajuste da cesta-básica de forma parcelada, prevista nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, observando a finalização deste pagamento do saldo remanescente até 31 de dezembro de 2023.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LANCHE**

A entidade empregadora fornecerá gratuitamente a todos os seus empregados, um lanche a cada 04 (quatro) horas laboradas, composto no mínimo de pão c/manteiga, café e leite.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Como alternativa ao fornecimento de lanche a empregadora poderá disponibilizar o valor correspondente diretamente ao empregado, com descrição no contracheque ou crédito no cartão alimentação nos valores abaixo sendo que este benefício, não terá caráter salarial em qualquer hipótese.

(a) Para uma jornada de até 04:00 (quatro horas) trabalhadas o valor não poderá ser inferior a **R\$73,00** (setenta e três reais) mensais.

(b) Para uma jornada acima de 04:00 (quatro horas) trabalhadas, o valor não poderá ser inferior a **R\$146,00** (cento e quarenta e seis reais) mensais.

PARAGRAFO SEGUNDO: **A partir de 01 de março de 2023 os valores previstos no parágrafo primeiro acima, deverão ser reajustados aplicando o percentual de 5,47%** (cinco vírgula quarenta e sete por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Considerando a data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica autorizado aos empregadores pagarem a diferença do valor devido previsto nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, observando a finalização deste pagamento do saldo remanescente até 31 de dezembro de 2023

## **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Em cumprimento das disposições da Lei Nº 7.418/85 com redação dada pela Lei Nº 7.619, de 30.09.87, regulamentada pelo decreto Nº 95.247, de 16.11.87, a entidade empregadora concederá gratuitamente vale-transporte a todos os seus empregados, que perceberem salário de **R\$ 1.250,00 (um mil e duzentos e cinquenta reais) mensais, a partir de março de 2022. Não será permitido ao empregador atribuir aumento no salário do trabalhador de valores inferiores ao dos descontos dos vales transportes, para que assim possam efetuar o referido desconto, ou seja, a entidade empregadora somente poderá efetuar o desconto previsto na remuneração do trabalhador se ele perceber quantia de salário no mínimo superior ao piso acrescido de 6% (seis por cento)** e nos casos da aplicação das demais hipóteses

será negociado diretamente com o empregador, caso a caso, vedado o valor descontado ser superior ao previsto na legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os atuais empregados que em decorrência dos reajustes salariais das convenções coletivas se enquadraram em patamar salarial que importe o desconto pelo fornecimento de vale transporte, as Entidades Empregadoras não poderão efetivar tal desconto no pagamento dos mesmos, ou seja, aquele trabalhador que já recebia o vale transporte gratuito, deverá continuar recebendo os vales gratuitamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Facultando-se o empregador a antecipação do valor correspondente em pecúnia, até o dia do pagamento dos salários de cada mês, competindo ao trabalhador comunicar, por escrito ao empregador, as alterações nas condições declaradas inicialmente para a concessão do vale transporte.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Com a concordância das partes, o benefício do vale transporte poderá ser substituído por ajuda combustível, que será fornecido em vale combustível, em posto de combustível conveniado com a empresa, no mesmo valor do vale transporte, inclusive com o desconto respectivo, conforme o caso.

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício de que se trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado como verba salarial para quaisquer efeitos

Em cumprimento das disposições da Lei Nº 7.418/85 com redação dada pela Lei Nº 7.619, de 30.09.87, regulamentada pelo decreto Nº 95.247, de 16.11.87, a entidade empregadora concederá gratuitamente vale-transporte a todos os seus empregados, que perceberem salário de **R\$ 1.340,00 (um mil trezentos e quarenta reais) mensais, a partir de março de 2023. Não será permitido ao empregador atribuir aumento no salário do trabalhador de valores inferiores ao dos descontos dos vales transportes, para que assim possam efetuar o referido desconto, ou seja, a entidade empregadora somente poderá efetuar o desconto previsto na remuneração do trabalhador se ele perceber quantia de salário no mínimo superior ao piso acrescido de 6% (seis por cento)** e nos casos da aplicação das demais hipóteses será negociado diretamente com o empregador, caso a caso, vedado o valor descontado ser superior ao previsto na legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os atuais empregados que em decorrência dos reajustes salariais das convenções coletivas se enquadraram em patamar salarial que importe o desconto pelo fornecimento de vale transporte, as Entidades Empregadoras não poderão efetivar tal desconto no pagamento dos mesmos, ou seja, aquele trabalhador que já recebia o vale transporte gratuito, deverá continuar recebendo os vales gratuitamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Facultando-se o empregador a antecipação do valor correspondente em pecúnia, até o dia do pagamento dos salários de cada mês, competindo ao trabalhador comunicar, por escrito ao empregador, as alterações nas condições declaradas inicialmente para a concessão do vale transporte.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Com a concordância das partes, o benefício do vale transporte poderá ser substituído por ajuda combustível, que será fornecido em vale combustível, em posto de combustível conveniado com a empresa, no mesmo valor do vale transporte, inclusive com o desconto respectivo, conforme o caso.

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício de que se trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado como verba salarial para quaisquer efeitos

## **Seguro de Vida**

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

As entidades empregadoras concederão gratuitamente um seguro de vida para todos os seus empregados, com o valor mínimo de cobertura de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para cada empregado.

**PARÁGRAFO UNICO:** Quando solicitado pelo Sindicato, a entidade empregadora deverá encaminhar num prazo de 30 (trinta) dias, cópia da apólice do seguro contratado.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO**

As homologações dos contratos de trabalho serão feitas nos termos e prazos legais, mediante o termo de rescisão e documentação necessários, podendo o trabalhador solicitar a entidade empregadora que sua rescisão de contrato seja agendada e homologada no Sindicato profissional.

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

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE ACIDENTE/DOENÇA**

Aos empregados que adquirirem doenças profissionais ou sofrerem acidente de trabalho será concedido estabilidade provisória de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contados a partir do retorno do afastamento previdenciário, a qual deverá ser comprovada por médico especializado na enfermidade.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

A empregada gestante será garantida a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir do término da estabilidade prevista no artigo 10, alínea B, dos ADCT, da carta de 1988, ou seja, aplicar-se-á 60 (sessenta) dias depois da licença de 120 (cento e vinte) dias.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO**



As partes convencionam que a empregadora deverá reconhecer a legitimidade dos atestados médicos, observada a legislação, para justificativas de ausências no trabalho. Serão aceitos e válidos os atestados médicos e odontológicos, quando entregues a área de RH da empresa, ou àquela que assim se assimilar, no prazo máximo de 72 horas (setenta e duas horas), presencial ou eletrônico, a contar da data inicial do primeiro dia de afastamento, salvo motivo de força maior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica o empregado obrigado a comunicar ao seu superior imediato o seu afastamento por motivo de licença médica, no prazo de 24 horas, a partir da data inicial do primeiro dia de afastamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Caso o atestado seja enviado de maneira eletrônica (digitalmente) ao RH da empresa, o colaborador se compromete a entregar o atestado original à empresa ou à liderança imediata, no prazo de 24h, após o retorno do afastamento médico.

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

### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA ADOÇÃO DO “ SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO”**

As partes ajustam quem as EMPRESAS estão autorizadas a adotar o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto Alternativo (“Sistema Alternativo”) nos termos da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas poderão ainda adotar outros meios de controle de ponto, inclusive através de programas e aplicativos, nos termos da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

### **Compensação de Jornada**

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

Fica estabelecido o sistema de compensação de jornada de trabalho, através da adoção de “Banco de Horas”, onde as horas extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas com a correspondente diminuição em outro dia, nos termos do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, ficando vedado o acordo individual com o empregado.

PARAGRAFO PRIMEIRO – O Banco de Horas funcionará em duas etapas, sendo a primeira para cômputo das horas extras e horas faltas prestadas pelos empregados e a segunda etapa para efetiva compensação.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na primeira etapa, o empregador deverá, trimestralmente, computar as horas extras e horas faltas registradas nos cartões de ponto de cada empregado, chegando ao saldo de horas a serem compensadas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Na segunda etapa, o empregado deverá realizar a compensação do saldo de horas aferido na primeira etapa, no semestre imediatamente subsequente.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Caso transcorra a data limite de compensação apontada no Parágrafo Terceiro acima, o saldo de horas não compensado deverá ser quitado no contracheque do mês imediatamente subsequente ao término do trimestre de compensação.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Para fins de pagamento e compensação, para cada hora extra trabalhada o trabalhador terá duas horas de descanso.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO DE INTRA JORNADA**

Fica convencionado que o intervalo para refeição poderá ser superior ou inferior a 02 (duas) horas diárias, desde que seja através de negociação entre trabalhador e empregador, que deverá ser homologado pelo sindicato profissional da categoria, sendo o documento respectivo levado pelo próprio empregado ao sindicato para conhecimento, análise, registro interno e homologação.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FOLGA SEMANAL**

A partir da data da assinatura deste instrumento, ficam as entidades empregadoras obrigadas a conceder aos seus empregados, pelo menos, uma folga dominical a cada três domingos trabalhados, a título de descanso semanal, sem prejuízo da folga semanal normal do empregado, sendo que, para aqueles empregados que as folgas dominicais são concedidas em intervalos menores, deverão permanecer nas mesmas condições.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO PARCIAL POR TEMPO DE TRABALHO**

As entidades empregadoras ou empresas poderão contratar empregados em regime de tempo parcial, nos termos do artigo 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FALTAS ABONADAS**

Serão abonadas as seguintes ausências ao serviço:

- a) 03 (três) dias consecutivos, ao empregado que se casar, a contar da data do casamento;
- b) 02 (dois) dias em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmãos ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica; em caso de falecimento de avós, netos, sogros e noras, a contar da data do óbito.
- c) 05 (cinco) dias consecutivos de licença paternidade em caso de nascimento de filhos.
- d) Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que devidamente comprovado.
- e) Somente poderão ser descontadas as faltas na apuração das férias, nas hipóteses em que o empregador tenha aplicado o desconto no período ocorrido, ou seja, o não desconto dentro do período da falta acarretará o perdão tácito do(s) dia(s) faltoso(s).

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL**

As entidades empregadoras poderão adotar a jornada de trabalho superior a 08 (oito) horas em determinados dias da semana (sem que haja o excedente considerado hora extra) e inferiores em outros, desde que não ultrapasse a 220 (duzentos e vinte) horas mensais laboradas. Será considerada hora extra o total de horas extras que ultrapassarem a 220 (duzentos e vinte) horas mensais. O intervalo entre duas jornadas de trabalho, não poderá ser inferior a 11 (onze) horas consecutivas, de acordo com o artigo 66 da CLT.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

Fica acordado que, todo empregado, independente da jornada de trabalho, terá direito a 30 (trinta) dias de férias, após ter completado seu período aquisitivo, nos termos da lei.

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

#### **Uniforme**

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

A entidade empregadora assegurará a seus empregados a distribuição gratuita e reposição, quando gastos ou avariados de roupas de trabalho (uniformes, blusas, calças, macacões etc.)

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Constatada a perda ou estrago das roupas de trabalho descritas no *caput* desta cláusula, por mau uso do empregado, a empresa fornecerá outra roupa de trabalho e poderá realizar a cobrança da respectiva indenização em face do empregado, que será equivalente ao valor daquela que está sendo fornecida.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA CIPA/COMUNICAÇÃO DA DATA DE ELEIÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL**

Ficam as entidades empregadoras obrigadas a comunicar ao sindicato profissional, a data da eleição para CIPA, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do acontecimento da mesma.

#### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA ELEIÇÃO DO DELEGADO SINDICAL**

O Sindicato Profissional realizará eleição direta entre os trabalhadores de cada entidade empregadora para a escolha de Delegados Sindicais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica garantido, para os representantes eleitos a delegados sindicais, as mesmas garantias contidas no artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

As Entidades Empregadoras não oferecerão dificuldades nas campanhas de sindicalização promovidas pelo Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRÂNSITO DE DIRETORES**

Será permitido o acesso dos diretores do sindicato profissional as dependências das entidades empregadoras, para desenvolvimento de suas atividades sindicais, realização de assembleia presencial ou

virtual com os trabalhadores para comunicação de interesse da classe, devendo as entidades econômicas serem avisadas no máximo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Quando solicitado pelo Sindicato Profissional, as entidades empregadoras liberarão para atuação no Sindicato os empregados eleitos para cargos de diretoria, conselho fiscal, delegado e delegado junto à Federação, garantindo a estes a percepção de suas respectivas remunerações e demais vantagens.

Quando solicitado pelo Sindicato Profissional, as entidades empregadoras liberarão para atuação no Sindicato, com ônus para a entidade empregadora de no máximo um dia ao mês ou 12 dias por ano aos empregados eleitos para cargos de diretoria, conselho fiscal, delegado e delegado junto a Federação, garantindo a estes a percepção de suas respectivas remunerações e demais vantagens.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISO**

O sindicato terá direito de divulgar no quadro de avisos da entidade empregadora em local interno e de fácil acesso dos empregados, comunicações aos trabalhadores, devendo tais avisos ser assinados pela diretoria do sindicato.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Pelo que ficou decidido em assembleia geral extraordinária da categoria, conforme edital de convocação publicado, ficam os empregadores obrigados a procederem ao desconto mensal nos salários de todos os empregados, nos termos da lei e do TAC N. 000078.2003 firmado entre o Sindicato Profissional e o Ministério Público do Trabalho, o qual respalda essa cobrança, agindo como simples intermediários a partir da assinatura deste instrumento do valor unitário de R\$ 7,00 (sete reais) mensais, a título de contribuição assistencial em decorrência nas negociações coletivas, inclusive, conforme trata o Enunciado nº 24/CCR 264ª (Sessão Ordinária, realizada em 27/11/18 - DOU Seção 1 - 30/11/18 - págs. 262/263) e o art. 8º, inciso IV da constituição federal.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A contribuição assistencial devida ao Sindicato pelos participantes da categoria profissional, sob a denominação de Contribuição Assistencial, prévia e expressamente autorizada na forma estabelecida pela Assembleia Geral, se destina à manutenção dos programas de elevado interesse da categoria, servindo como uma forma de custeio para que o sindicato consiga bem exercer suas funções, atuando como suporte na mediação das negociações trabalhistas e econômicas, bem como possibilitando ao ente sindical de classe agir no interesse social da categoria, promovendo assistência jurídica, dentária,

bolsas de estudos e eventos de geral interesses da categoria, educação e formação profissional, ainda atuando na nas negociações coletivas de trabalho, conciliando e integrando os profissionais da categoria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para o processamento do desconto em folha de pagamento dos salários, aplica-se o Procedente Normativo TST 119, ou seja, para os filiados ao Sindicato haverá a obrigatoriedade do desconto, e para os não filiados ao Sindicato, o direito de se oporem ao desconto será garantido com formal manifestação mediante entrega de carta de oposição a ser protocolizada na sede do Sindicato ou mesmo encaminhada à empregadora, cujo prazo de apresentação se dará em até 10 (dez) dias contados da assinatura com a divulgação do presente instrumento coletivo de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O valor arrecadado deverá ser depositado na conta corrente do Sindicato Profissional, Agência 3663 OP 003 CC:00197-8, da Caixa Econômica Federal, ou na conta corrente do Banco do Brasil Agência 1614 OP 1205-3, ou então deverá ser efetuado o pagamento na secretaria do Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, enviando via correio, na sede do Sindicato Profissional com endereço na Rua: Rio de Janeiro, nº 441 Salas 802/803, Centro, Belo Horizonte/MG, CEP: 30.160-040, ou por meio eletrônico, via e-mail (secretariasindecmg@sindecmg.com.br). Caso o Empregador não faça o repasse dos valores descontados até a data prevista, será cobrada a multa e juros, conforme preceitua o artigo 600 da CLT.

**PARAGRAFO QUARTO:** Constitui obrigação do Sindicato Profissional dar publicidade do direito do não associado apresentar carta de oposição da Contribuição Assistencial prevista nesta Convenção.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O Sindicato Profissional concorda em exonerar os Empregadores de quaisquer responsabilidades em relação ao disposto nesta cláusula, assumindo total responsabilidade caso os Empregadores sejam acionados judicial ou extrajudicialmente, bem como obriga-se a os ressarcir, de imediato, em razão de descontos que forem considerados indevidos pela Justiça do Trabalho ou, ainda, por representações e/ou obrigações de fazer pelo Ministério Público do Trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Ficam obrigados todos os empregadores da base Econômica abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, ao recolhimento da contribuição patronal no valor de **R\$ 100,00 (cem) reais** por estabelecimento, sendo em forma de boleto bancário ou depósito em conta corrente do sindicato patronal do Banco do Brasil de Nº 13844-4, Agência 1222-0. O comprovante de depósito ou transferência deverá ser enviado com identificação da empresa para o Sindicato Patronal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO DA MENSALIDADE DO SINDICATO**

Ficam as entidades Empregadoras obrigadas a descontar mensalmente em folha de pagamento de seus empregados associados ao Sindicato, a Mensalidade Social do Sindicato Profissional, de acordo com listagem que será encaminhada para as Entidades Empregadoras.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor arrecadado deverá ser depositado na conta corrente do Sindicato Profissional, de Nº 401434-3, Operação 003, Agência 0084, da Caixa Econômica Federal, ou na conta corrente do Banco do Brasil de Nº 1205-3 Agência 1614, ou então efetuar o pagamento na secretaria do Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso a entidade empregadora não faça o repasse dos valores descontados até a data prevista, será cobrado multa e juros conforme Constituição Federal e artigo 600 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregadores se obrigam a remeter ao Sindicato Profissional comprovante de depósito (em caso de depósito) e relação de empregados que contribuíram com as mensalidades.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO/ALTERAÇÃO DE LEI**

A qualquer momento as partes podem revisar os termos da presente Convenção notadamente quando houver alteração na legislação ou nas condições sociais e econômicas do país, ou outro qualquer fato superveniente que venha modificar as condições verificadas quando da assinatura do presente instrumento.

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO FORO**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir qualquer divergência surgida na aplicação da presente Convenção Coletiva, em consonância com a Lei 8.984/95.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA APLICAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados das empregadoras aqui representadas, contratados na matriz ou suas filiais, mesmo que constituídas durante a vigência deste acordo, localizadas na base territorial abrangida pelo presente instrumento.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

Constatado o descumprimento de quaisquer uma das cláusulas da presente Convenção, será aplicada uma multa equivalente a 01 (um) piso salarial deste instrumento, importância esta que deverá ser revertida em favor da parte prejudicada.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA DAS NORMAS SOBRE OS CONTRATOS PARA FINS E EFEITOS DA PANDEMIA**

Fica facultado às empresas a aplicação do presente instrumento em relação a todo ou parte de seus empregados, áreas, setores, departamento ou qualquer estrutura/organograma interno, total ou parcial, conforme critérios a serem definidos por cada empresa de acordo com sua necessidade.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que, eventualmente, estejam afastados de suas funções durante a vigência desta Convenção, seja por atestados médicos, auxílio-doença, auxílio acidente, férias ou qualquer outra forma de afastamento temporário das atividades, e que venham a ter o retorno ao trabalho concedido durante o período de vigência da presente poderão ser incluídos em quaisquer das medidas previstas neste instrumento a partir de então, a critério das empresas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA ADOÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS NA MEDIDA PROVISÓRIA 1.109/2022**

As partes ajustam que os empregadores poderão adotar todas as práticas previstas na Medida Provisória 1.109, de 28 de março de 2022, pelo período de vigência da referida norma, ficando autorizado, desde já, a realizar as alterações sem necessidade de ajuste individual com o empregado, para adotar o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados e o banco de horas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO DOS CONTRATOS**

As Partes ajustam que os empregadores poderão suspender os contratos de trabalhos de todos os empregados, conforme Medida Provisória 1.109/2022, nas hipóteses de funcionamento dos estabelecimentos com baixa frequência de clientes, restrições ao seu funcionamento impostas pelo Poder Público e/ou nova paralisação de suas atividades.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregado abrangido por este instrumento não trabalhará em favor do respectivo empregador percebendo, contudo, BEm a ser pago por intervenção do Ministério da Economia, cujo cálculo será realizado de acordo com as regras vigentes e valores do seguro-desemprego, nos termos do conforme Medida Provisória 1.109/2022.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** As empresas manterão os benefícios já concedidos aos empregados antes da suspensão, contudo, em razão da ausência de locomoção à empresa, não será devido o vale-transporte e/ou vale combustível.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Enquanto os estabelecimentos estiverem funcionando, mesmo que com restrições pelo Poder Público, os empregadores poderão pagar uma Ajuda Compensatória Mensal ao empregado em valor que definirem, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a ser oferecida individualmente, em grupos ou na totalidade dos empregados suspensos, inclusive em valores diversos a critério das empresas.



PARÁGRAFO QUARTO: Sobre o valor eventualmente pago a título de Ajuda Compensatória Mensal não incidirão quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários ou fiscais, não possuindo esta verba natureza salarial.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso as atividades dos estabelecimentos voltem a ser interrompidas por determinação do Poder Público, permanecendo os estabelecimentos fechados, fica facultado ao empregador o oferecimento, manutenção ou readequação da ajuda compensatória mensal aos empregados durante o período de suspensão contratual ao seu exclusivo critério. Referida ajuda poderá ser oferecida individualmente, em grupos ou na totalidade dos empregados suspensos, inclusive em valores diversos a critério das empresas.

PARÁGRAFO SEXTO: O contrato individual de trabalho ficará com seus efeitos suspensos com relação aos direitos e obrigações durante o período de suspensão contratual, retomando-se a contagem quando do retorno ao trabalho, inclusive para efeitos de férias e 13º salário.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A comunicação de suspensão do contrato de trabalho deverá ocorrer com no mínimo 02 (dois) dias de antecedência, e deverá conter as seguintes informações: prazo de início, duração e, caso houver, o valor da ajuda compensatória.

PARÁGRAFO OITAVO: O termo final de suspensão dos contratos de trabalhos previstos no *caput* desta Cláusula observará o termo final de vigência da conforme Medida Provisória 1.109/2022, ou data posterior, caso haja prorrogação deste prazo pelo Poder Público.

PARÁGRAFO NONO: Conforme previsto pelo artigo 476-A da CLT o empregador poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados, por um período de dois a cinco meses, independente da vigência da conforme Medida Provisória 1.109/2022, desde que o empregado participe de curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, inclusive em modalidade virtual, com duração equivalente à respectiva suspensão.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

As Partes ajustam que, alternativamente, os empregadores poderão ainda aplicar a redução da jornada e de salário nos contratos de trabalho de todos e quaisquer empregados, conforme Medida Provisória 1.109/2022, na hipótese de funcionamento dos estabelecimentos com baixa frequência de clientes, restrições ao seu funcionamento impostas pelo Poder Público e/ou nova paralisação de suas atividades.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empregadoras poderão optar pela redução de jornada e de salário, até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) de todos ou parte dos seus empregados, independente da classe salarial, inclusive dos empregados que ocupam cargos de confiança, ainda que não sujeitos ao controle de jornada, desde que respeitado e mantido o salário-hora previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A redução de jornada e de salário poderá ser aplicada durante o período de vigência deste instrumento, de forma transitória, em relação ao todo ou parte de seus empregados, visando a manutenção das suas atividades, dos empregos e da renda dos trabalhadores.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A redução da jornada de trabalho com o pagamento proporcional de salário será realizada mediante ciência inequívoca do empregado por acordo individual de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: A comunicação ao empregado deve ocorrer, com no mínimo 02 (dois) dias de antecedência e deverá conter as seguintes informações: prazo de início, duração, formato da redução e percentual da jornada que será reduzida, não podendo a mesma ultrapassar a vigência deste instrumento.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas manterão todos os benefícios concedidos antes da alteração contratual, aos empregados que anuírem com a redução de jornada e salário.

PARÁGRAFO SEXTO: Por questões de otimização, as empresas poderão, ao invés de manter a quantidade de dias de trabalho no mês (ex.: 30 dias) e redução da jornada diária do empregado (ex.: de 8 horas para 4 horas), reduzir a quantidade de dias de trabalho na semana ou no mês (ex.: de 30 dias para 15 dias), mantendo a jornada normal, atendendo, no somatório final, à mesma proporção de redução da jornada de trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Para o pagamento de salário as empresas observarão o salário hora do empregado antes da redução da jornada de trabalho, de tal forma a assegurar o pagamento proporcional à jornada reduzida.

PARÁGRAFO OITAVO: O termo final de redução dos contratos de trabalhos previstos no *caput* desta Cláusula observará o termo final de vigência da conforme Medida Provisória 1.109/2022, ou data posterior, caso haja prorrogação deste prazo pelo Poder Público.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

Considerando o momento de isolamento social ficam excepcionalmente autorizadas que todas as comunicações, formalizações, aceitações e/ou oposições previstas neste instrumento que poderão ser realizadas de forma digital, por meio de e-mails ou qualquer outro meio eletrônico;

PARAGRAFO ÚNICO: Quaisquer comunicações ao sindicato profissional devem ser realizadas por meio de protocolos ou e-mail. Secretariasindecmg@sindecmg.com.br

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA DO ACORDO**

Fica estabelecido que as Entidades Empregadoras que tiverem Acordo Coletivo de Trabalho, firmado diretamente com o SINDEC/MG, deverão aplicar as suas Cláusulas no caso de disposições contrárias a esta Convenção Coletiva, ficando mantidos nesta, todos os direitos já concedidos pelo empregador. Em caso da Entidade Empregadora não fizer Acordo Coletivo separado com o Sindicato profissional, para seus empregados, a mesma estará obrigada a cumprir esta Convenção, devendo ser mantido todos os direitos ou benefícios já concedidos aos empregados, sejam eles por força de Acordo Coletivo, Instrumento Normativo ou por liberalidade do Empregador. Ou seja, o trabalhador não poderá em hipótese alguma ter prejuízo em caso de aplicação desta Convenção.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DE INSTRUMENTO COLETIVO**

A presente convenção coletiva de trabalho será levada a competente registro perante o sistema mediador, sempre prevalecendo o conteúdo disposto nas presentes cláusulas expressas em caso de eventual divergência entre este instrumento escrito e aquele levado a registro digitalizado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DEMAIS DISPOSIÇÕES**

### **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024**

CONSIDERANDO que permanece a situação de atenção em razão do Coronavírus (Covid-19);

CONSIDERANDO que os estabelecimentos estão longe de ter seu funcionamento normalizado, em razão da pandemia e suas consequências, o que tende a se estender ao longo do ano de 2022 e, também, 2023, prorrogando-se as condições já vivenciadas durante todo o ano de 2020 e 2021, com baixa frequência de alunos, alto índice de congelamento e cancelamento de planos, redução drástica nas vendas, dentre outros fatores;

CONSIDERANDO que a ausência ou redução significativa de receita inviabiliza a manutenção de todas as características inerentes aos contratos de trabalho;

CONSIDERANDO a urgência e necessidade de buscar novamente soluções capazes de mitigar os impactos decorrentes da pandemia de Coronavírus, em especial a limitação de funcionamento dos estabelecimentos, o receio de contaminação e a redução drástica de alunos, conforme inclusive amplamente divulgado na mídia, objetivando, mais uma vez, a melhor forma para realizar a manutenção dos empregos; e

CONSIDERANDO, a promulgação da Medida Provisória 1109, publicada em 28 de março de 2022, prevendo a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal, ("Medida Provisória 1.109/2022") estabelecem as partes a seguinte Convenção Coletiva de Trabalho:

}

**OTACILIA FRANCISCO DE OLIVEIRA**

Membro de Diretoria Colegiada

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS NO  
ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC/MG**

**DEUSELI GOMES TEODORO**

Membro de Diretoria Colegiada

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS NO  
ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC/MG**

CLAUDIO ROGERIO BENEDET  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE NATACAO, GINASTICA, RECREACAO E  
CULTURA FISICA DE MINAS GERAIS

GUSTAVO RODRIGUES FLEMING  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE NATACAO, GINASTICA, RECREACAO E  
CULTURA FISICA DE MINAS GERAIS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA SINDEC**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA SENAGIC**

[Anexo \(PDF\)](#)

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