



SINDEC / MG

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS
E RECREATIVAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC-MG
CNPJ: 00.786.960/0001-29 - FUNDADO EM 7 DE MARÇO DE 1995
RECONHECIDO EM 27/10/95 - CÓDIGO DE ARRECADAÇÃO: 914.000.000.05470-3

ATA DA ASSEMBLEIA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

No dia 31 de janeiro de 2024, às 11:30min nas dependências da sede das entidades empregadoras SINDEC/MG, sito à Rua Rio de Janeiro, n 441, Belo Horizonte, Minas Gerais, foi realizada a presente Assembleia com a presença dos trabalhadores representados pelo SINDEC cuja patronal é o SENAGIC - SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE NATACAO, GINASTICA, RECREACAO E CULTURA FISICA DE MINAS GERAIS, CNPJ 73.691.206/0001-89, especialmente convocada para análise e deliberação acerca da elaboração da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025. Iniciando os trabalhos, o Diretor Geral Deuseli Gomes Teodoro explicou os motivos da realização da Assembleia, apresentando as propostas do sindicato para celebração da convenção coletiva de trabalho de 2024/2025, quais sejam:

VIGÊNCIA E DATA-BASE :As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março. As disposições ora pactuadas retroagirão à data indicada no caput desta Cláusula Primeira, 01º de março de 2024, não obstante as negociações e assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho tenham se estendido para além da data base indicada, observando os termos fixados em cada cláusula abaixo transcrita.

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.

PISO SALARIAL : A partir de 1º de março de 2024, nenhum empregado poderá ser admitido ou perceber salário inferior à quantia de R\$ 1.450,00 (um mil quatrocentos e cinquenta reais) mensais, por 08 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais trabalhadas. Todo empregado que for contratado com jornada inferior a 220 (duzentas e vinte horas) mensais, será considerado como horista, recebendo R\$ 6,59 (seis reais e cinquenta 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. 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. 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 2 parcelas juntamente com a folhas de pagamento de Julho/2024 e Agosto/2024 e suas respectivas competências.

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 2024 pelo percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), incidentes sobre os salários vigentes em 28/02/2024. 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. As diferenças salariais retroativas a primeiro de março de 2024 poderão ser quitadas em até 2 parcelas juntamente com a folhas de pagamento de Julho/2024 e Agosto/2024 e suas respectivas competências.

DATA DO PAGAMENTO :Os salários mensais deverão ser quitados até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. 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 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. 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



SINDEC / MG

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS
E RECREATIVAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC-MG
CNPJ: 00.786.960/0001-29 - FUNDADO EM 7 DE MARÇO DE 1995
RECONHECIDO EM 27/10/95 - CÓDIGO DE ARRECAÇÃO: 914.000.000.05470-3

vantagens pessoais. **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. **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**).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. 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** :O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração diurna. 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**: 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. **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. 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 2024**, no valor total de **R\$ 199,00 (cento e noventa e nove reais)**, que conterà o mesmo caráter alimentício da cesta básica. O benefício instituído nessa cláusula, seja no caput ou parágrafo primeiro, será fornecido inclusive nas férias do empregado. 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. 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. As empregadoras que, por liberalidade, já forneciam qualquer um desses benefícios, deverão continuar aplicando-os em toda sua integralidade, não podendo retirá-los. **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. 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 2024. **LANCHE** :A entidade empregadora fornecerá gratuitamente a todos os seus empregados, um lanche a cada 04 (quatro) horas laboradas, composto no



SINDEC / MG

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC-MG
CNPJ: 00.786.960/0001-29 - FUNDADO EM 7 DE MARÇO DE 1995
RECONHECIDO EM 27/10/95 - CÓDIGO DE ARRECAÇÃO: 914.000.000.05470-3

mínimo de pão c/manteiga, café e leite. 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\$76,30** (setenta e seis reais e trinta centavos) mensais. (b) Para uma jornada acima de 04:00 (quatro horas) trabalhadas, o valor não poderá ser inferior a **R\$152,60** (cento e cinquenta e dois reais e seis centavos) mensais. Considerando a data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica autorizado aos empregadores pagarem a diferença do valor devido previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, observando a finalização deste pagamento do saldo remanescente até 31 de dezembro de 2024. **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\$ 1.450,00** (um mil e quatrocentos e cinquenta reais) mensais, a partir de março de 2024. 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. 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. 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. 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. O benefício de que se trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado como verba salarial para quaisquer efeitos. **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. Quando solicitado pelo Sindicato, a entidade empregadora deverá encaminhar num prazo de 30 (trinta) dias, cópia da apólice do seguro contratado. **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. **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 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. **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. Fica o empregado obrigado a comunicar ao seu superior imediato o seu afastamento por motivo de



SINDEC / MG

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS
E RECREATIVAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC-MG
CNPJ: 00.786.960/0001-29 - FUNDADO EM 7 DE MARÇO DE 1995
RECONHECIDO EM 27/10/95 - CÓDIGO DE ARRECAÇÃO: 914.000.000.05470-3

licença médica, no prazo de 24 horas, a partir da data inicial do primeiro dia de afastamento. 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. **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. 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. **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. 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. 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. Na segunda etapa, o empregado deverá realizar a compensação do saldo de horas aferido na primeira etapa, no semestre imediatamente subsequente. 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. **Para fins de pagamento e compensação, para cada hora extra trabalhada o trabalhador terá duas horas de descanso.** **INTERVALO DE INTRAJORNADA** :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. **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. **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. 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 ABONADAS** :Serão abonadas as seguintes ausências ao serviço: a) 03 (três) dias consecutivos, ao empregado que se casar, a contar da data do casamento) 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) 05 (cinco) dias consecutivos de licença paternidade em caso de nascimento de filhos) 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). **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**



SINDEC / MG

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC-MG
CNPJ: 00.786.960/0001-29 - FUNDADO EM 7 DE MARÇO DE 1995
RECONHECIDO EM 27/10/95 - CÓDIGO DE ARRECAÇÃO: 914.000.000.05470-3

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. **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.) 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. **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. **DA ELEIÇÃO DO DELEGADO SINDICAL** :O Sindicato Profissional realizará eleição direta entre os trabalhadores de cada entidade empregadora para a escolha de Delegados Sindicais. Fica garantido, para os representantes eleitos a delegados sindicais, as mesmas garantias contidas no artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal. **SINDICALIZAÇÃO** :As Entidades Empregadoras não oferecerão dificuldades nas campanhas de sindicalização promovidas pelo Sindicato Profissional. **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. **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. **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. **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 na decisão do Supremo Tribunal Federal proferida no Processo ARE 1018459, em julgamento realizado no 12/09/2023, o qual respalda essa cobrança, agindo como simples intermediários a partir da assinatura deste instrumento do valor unitário de R\$ 10,00 (dez 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. A referida taxa, tem a finalidade específica de custear as atividades e estrutura sindical, voltada para o acompanhamento, fiscalização e garantia do cumprimento das normas que estabelecem benefícios destinados aos trabalhadores e condições de trabalho, composta de departamentos específicos e estruturados com profissionais técnicos e equipamentos necessários para o desenvolvimento de tais atividades. Para o processamento do desconto em folha de pagamento dos salários, aplica-se o Procedente Normativo TST 119, ou seja, o trabalhador terá o livre direito de oposição ao desconto da referida contribuição, devendo o trabalhador que não quiser que a entidade empregadora efetue o desconto na sua folha de pagamento, comparecer na sede do sindicato profissional, sito à Rua Rio de Janeiro, nº441, sala 802 e 803, centro de Belo Horizonte, Minas Gerais, no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da assinatura deste instrumento, munido de documento de identidade e carteira de trabalho, original e cópia e carta escrita de próprio punho, informando que não tem interesse em contribuir para o fortalecimento do seu Sindicato e solicitando que a entidade empregadora não faça o desconto em sua folha de pagamento. O trabalhador deverá entrar em contato com o Sindicato profissional no horário comercial, para estar



SINDEC / MG

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS
E RECREATIVAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC-MG
CNPJ: 00.786.960/0001-29 - FUNDADO EM 7 DE MARÇO DE 1995
RECONHECIDO EM 27/10/95 - CÓDIGO DE ARRECAÇÃO: 914.000.000.05470-3

agendando o seu comparecimento, para que assim possa fazer a sua oposição ao desconto, através dos números, (31)999646550 Zap, Deuseli, (31)975804858 Zap Deiglane, (31)32135184 Isabele. Após o trabalhador protocolar a carta de oposição no Sindicato profissional, o sindicato fará o encaminhamento da carta protocolada pelo trabalhador, para que a entidade empregadora no próximo mês, após o recebimento da referida carta encaminhada pelo Sindicato, não faça mais o desconto na folha de pagamento do referido trabalhador. A direção do sindicato se compromete a atender a todos trabalhadores dentro prazo estipulado. 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 1202-5 Agência 1614, enviando comprovante via correio, via e-mail: secretariasindecmg@sindecmg.com.br, ou entregar na sede do Sindicato Profissional o comprovante de pagamento juntamente com a relação nominal dos empregados, com os respectivos valores descontados. no seguinte endereço: Rua: Rio de Janeiro Nº 441, Sala 802/803, CEP: 30160-040, Centro, Belo Horizonte/MG. Caso a Entidade Empregadora não faça o repasse dos valores descontados até a data prevista será cobrado multa e juros conforme CF e Artigo 600 da CLT. 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. **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. 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. 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. 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. **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL** : Ficam obrigados todos os empregadores da base Econômica abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos na decisão do Supremo Tribunal Federal proferida no Processo ARE 1018459, em julgamento realizado no 12/09/2023, ao recolhimento da contribuição para o fortalecimento sindical patronal no valor de **R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais)** por estabelecimento, conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 28 de março de 2024, sendo em forma de boleto bancário, transferência bancária, pix 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 por meio eletrônico, via e-mail (contato@senagic.com.br). Qualquer empresa terá o direito de se opor ao pagamento da contribuição prevista no caput desta cláusula, devendo se manifestar por carta enviada ao SENAGIC no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da assinatura deste instrumento. A contribuição prevista no caput desta cláusula deverá ser recolhida por guia que será enviada pelo SENAGIC com vencimento em 31 de julho de 2024. O atraso da contribuição prevista no caput desta cláusula implicará em multa de 2% acrescido de juros de 1% ao mês de atraso, para além da multa prevista neste instrumento por descumprimento de qualquer norma coletiva. **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL ASSOCIATIVA E ASSISTENCIAL**: As empresas associadas ao SENAGIC, até o dia 31 de julho de 2024, serão isentas do pagamento da contribuição assistencial prevista na Cláusula Trigésima Sexta acima. A modalidade associativa do SENAGIC refere-se à mensalidade no valor de R\$ 100,00 (cem reais), que é devida por todo o período de vigência deste instrumento normativo. As diferenças retroativas à data-base, 1º de março de 2024, poderão ser quitadas em até 2 parcelas juntamente com as mensalidades de



SINDEC / MG

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDEC-MG
CNPJ: 00.786.960/0001-29 - FUNDADO EM 7 DE MARÇO DE 1995
RECONHECIDO EM 27/10/95 - CÓDIGO DE ARRECAÇÃO: 914.000.000.05470-3

Julho/2024 e Agosto/2024 e suas respectivas competências. A prestação do serviço para os associados, abaixo listadas, é garantida durante o ano de vigência deste instrumento. Participação nas assembleias que decidem o rumo do segmento, o que inclui discussões e aprovações das negociações coletivas de trabalho; Participação em meios de comunicações oficiais do SENAGIC (WhatsApp e E-mail); Consulta sobre questão trabalhista e direito do consumidor com o corpo jurídico do SENAGIC, especializado no segmento. Preços diferenciados junto ao corpo jurídico do SENAGIC em caso de necessidade de acompanhamento em ações judiciais ou administrativas que o associado seja demandado, ou caso precise de acompanhamento jurídico consultivo específico; Preços diferenciados junto à contabilidade parceira do SENAGIC; Benefícios e descontos na aquisição de produtos e serviços com parceiros do SENAGIC; O pagamento da contribuição associativa poderá ocorrer mensalmente ou em parcela única, no mês subsequente da assinatura deste instrumento. Conforme art. 600 da CLT, o pagamento fora do prazo será acrescido, de: multa de 10% (dez por cento) no primeiro mês, acrescida de 2% (dois por cento) a cada mês subsequente e juros de 1% (um por cento) ao mês. **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. **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. **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. **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 do Sindicato Profissional, podendo o Sindicato Profissional, a seu critério, repassar parte da multa ao trabalhador. **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. Quaisquer comunicações ao sindicato profissional devem ser realizadas por meio de protocolos ou e-mail. secretariasindecmg@sindecmg.com.br. **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. **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. Nada mais havendo a quer tratar foi colocado a Pauta de Reivindicação em votação sendo a mesma aprovada em unanimidade por todos trabalhadores presentes na Assembleia e por ser verdade encerrada a reunião as 12:45min e lavrado a presente Ata que vai assinada por mim Deuseli Gomes Teodoro Coordenador Geral. BELO HORIZONTE 31 de junho de 2024.

DEUSELI GOMES TEODORO
Coordenador Geral

SIND TRAB EM ENTIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS EST MG