

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG001762/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/06/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029565/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.109590/2020-21
DATA DO PROTOCOLO: 15/06/2020

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

SIND TRAB EM ENTIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS EST MG, CNPJ n. 00.786.960/0001-29, neste ato representado(a) 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 Presidente, Sr(a). FERNANDO ANTONIO SANDER;

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 2020 a 31 de dezembro de 2020 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 ENTIDADE CULTURAIS RECREATIVAS**, com abrangência territorial em **MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Nenhum empregado poderá ser admitido ou perceber salário inferior às quantias abaixo relacionadas para a jornada de 08 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais trabalhadas:

I - A partir de 1º de março de 2018: R\$ 1.001,00 (Hum mil e um reais e cinquenta) mensais.

II - A partir de 1º de março de 2019: R\$ 1.041,50 (Hum mil e quarenta e um reais e cinquenta centavos) mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todo empregado que for contratado com jornada inferior a 220 (duzentas e vinte horas) mensais, será considerado como horista, recebendo 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, conforme abaixo relacionado:

I - A partir de 1º de março de 2018: - R\$ 4,55 (quatro reais e cinquenta e cinco centavos).

II - A partir de 1º de março de 2019: R\$ 4,73 (quatro reais e setenta e três centavos).

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

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Considerando que a última convenção coletiva de trabalho celebrada vigiu até 28 de fevereiro de 2018, as entidades empregadoras aplicarão aos salários de todos os seus empregados, que perceberem acima do piso da categoria, os reajustes das seguintes formas:

I. **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 2018 pelo percentual de 2,00% (Dois Por Cento) retroativamente a 01 de março de 2018**, com pagamento das diferenças salariais em parcela única, juntamente com o salário referente a competência do mês **março de 2020**, facultada a compensação das antecipações de reajuste salarial concedido em relação ao período.

II. **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 2019 pelo percentual de 3,00% (Tres Por Cento) retroativamente a 01 de março de 2019**, com pagamento das diferenças salariais em parcela única, juntamente com o salário referente a competência do mês de **abril de 2020**, facultada a compensação das antecipações de reajuste salarial concedidas em relação ao período.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em relação as diferenças dos reajustes aplicados nas demais cláusulas econômicas, deverá serem adotados os mesmos critérios descritos nos itens I e II, anteriores.

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 - SALARIO 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 Noturno

CLÁUSULA OITAVA - 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 a jornada noturna, incidindo a redução da hora para 52minutos e 30 trinta segundos.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA NONA - 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS BENEFÍCIOS E DA AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

7.1 A empresa manterá os benefícios já concedidos antes da suspensão. Em razão da ausência de locomoção à empresa, não será devido o vale-transporte e/ou vale combustível.

7.2 A empresa poderá oferecer uma ajuda compensatória mensal durante o período de suspensão contratual, ao seu exclusivo critério, aos empregados que aderirem ao programa de lay-off. Esta ajuda poderá ser oferecida individualmente, em grupos ou na totalidade dos empregados, inclusive em valores diversos, a critério da empresa.

7.3 Sobre o eventual valor da Ajuda Compensatória Mensal serão efetuados os descontos normais de participação nos benefícios, como por exemplo, mas não se limitando a estes, plano de saúde, desconto de mensalidade de dependentes no plano de saúde, empréstimo consignado, dentre outros.

7.4 Com relação aos descontos de pensão alimentícia caberá ao próprio empregado, ao receber a bolsa de qualificação profissional, proceder ao pagamento ou depósito bancário da pensão alimentícia, excluindo toda e qualquer responsabilidade da empresa pelo não pagamento da pensão alimentícia durante o período de suspensão do contrato de trabalho. Caso haja pagamento de Ajuda Compensatória Mensal, e como muito provavelmente poderá não ser suficiente para quitação de tal verba, bem como pelo risco, inclusive de prisão em caso de inadimplência, a responsabilidade por proceder ao pagamento caberá ao próprio empregado, ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade.

7.4.1. A empregadora reforçará a informação ao trabalhador a respeito da responsabilidade do pagamento em caso de pensão alimentícia durante o período de gozo do benefício bolsa de qualificação profissional.

7.5 Tendo em vista que os adicionais legais, como por exemplo, não se limitando a estes, adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade, de produtividade não são devidos pelo fato de não estar havendo prestação dos serviços em hora noturna, nem em ambiente insalubre, nem periculosidade, nem estar a empresa em produção, os mesmos não serão computados para eventual cálculo da Ajuda Compensatória Mensal.

7.6 Sobre eventual valor pago a título de Ajuda Compensatória Mensal não incidirão quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários ou fiscais, conforme artigo 476-A, §3º, da CLT.

7.7 As faltas não justificadas do empregado ao curso de qualificação profissional serão descontadas proporcionalmente no valor da bolsa de qualificação profissional, sem prejuízo das demais penalidades, quando cabíveis.

7.8 Durante o período de gozo do benefício bolsa de qualificação profissional, o contrato de trabalho ficará com seus efeitos suspensos com relação aos direitos e obrigações das Partes, conforme artigo 476-A, da CLT, combinado com artigo 63, da Lei nº 8213/91, retomando-se a contagem quando do retorno ao trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMÉIRA - 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

Os empregadores fornecerão mensalmente 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 creme dental

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados poderão optar em substituição a cesta de produto in natura por cartão alimentação no valor de fixada em R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), que conterà o mesmo caráter alimentício da cesta básica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica convencionada a efetivação de desconto salarial de 10% (dez por cento)

sobre o valor do benefício, fixada conforme relação abaixo, sendo que 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, não devendo ultrapassar o desconto o respectivo valor abaixo:

I - A partir de 1º de março de 2018:

- Valor fixado: em R\$ 90,00 (noventa reais)
- Desconto máximo: R\$ 9,00 (nove reais).

II - A partir de 1º de março de 2019:

- Valor fixado: em R\$ 95,00 (noventa e cinco reais)
- Desconto máximo: R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos).

PARÁGRAFO TERCEIRO: A entrega da cesta básica com a nova composição estabelecida nesta Cláusula se dará a até o dia 10 de cada mês, através de contra-recibo, que poderá ser, expresso no verso do horelite, ou em forma de carimbo ou acompanhada da respectiva nota fiscal de compra, e o desconto de 10% (dez por cento), devendo constar expressamente do demonstrativo de pagamento.

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

PARÁGRAFO QUINTO: Para os novos empregados contratados, submetidos à jornada de trabalho inferior a 110 (cento e dez) horas mês, a cesta básica será fornecida toda vez que a soma das suas horas trabalhadas alcançar o montante de 110 (cento e dez) horas, podendo ser acumuladas as horas de um mês, com as horas dos meses seguintes, ou seja, toda vez que o trabalhador completar 110 (cento e dez) horas trabalhadas a entidade empregadora deverá fornecer a cesta básica ao mesmo e iniciar outra contagem de horas, conforme previsto nessa cláusula, ficando ressalvados todos os direitos adquiridos para os trabalhadores que já percebem a cesta básica mensalmente independente da sua jornada.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 ÚNICO: Como alternativa ao fornecimento de lanche a empregadora poderá disponibilizar o valor correspondente diretamente ao empregado, com descrição no contracheque ou credito no cartão alimentação, nos seguintes valores:

I - A partir de 1º de março de 2018: R\$ 70,00 (setenta reais) para turno de 04 (quatro) horas ou R\$140,00 (cento e quarenta) para turno de 08 (oito) horas.

II - A partir de 1º de março de 2019: R\$ 73,00 (setenta e três reais) para turno de 04 (quatro) horas ou R\$146,00 (cento e quarenta seis reais) para turno de 08 (oito) horas

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 os seguintes salários:

I - A partir de 1º de março de 2018: R\$ 1.001,0 (Hum mil e um reais) mensais, a partir de março de 2018.

II - A partir de 1º de março de 2019: R\$ 1.041,50 (Hum mil e quarenta e um reais e cinquenta centavos) mensais, a partir de março de 2019.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 superior ao piso acrescido do percentual de desconto do vale transporte, 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 SEGUNDO: 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 TERCEIRO: 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.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

PARAGRAFO PRIMEIRO: no intuito de que seja garantido o fiel cumprimento dessa cláusula no que diz respeito a exigências mínimas vinculadas a cada cobertura, benefícios e todas as particularidades na apólice, as entidades signatárias desse instrumento coletivo de trabalho, divulgarão em seus sites, as seguradoras conveniadas para adesão das empresas.

PARAGRAFO SEGUNDO: Torna-se obrigatório as empresas a apresentação do certificado ou apólice de seguro, que trata do cumprimento dessa cláusula no ato das homologações, fiscalização de rotina pela Superintendência do Trabalho ou quando solicitado pelo sindicato profissional nos termos dessa Convenção Coletiva.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

6.1 Cumpridas pelo empregado às providências a ele cabíveis no tópico 5, a bolsa de qualificação profissional será paga diretamente a ele pela Secretaria do Trabalho, através do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos da legislação aplicável.

6.2 O recebimento será feito pelo empregado diretamente na agência central da Caixa Econômica Federal ou nos correspondentes bancários da CEF, através da apresentação de seu Cartão Cidadão ou documentos exigidos pelo banco para a liberação dos valores.

6.3 Fica desde já ciente o empregado que o recebimento de qualquer parcela da bolsa de qualificação profissional de forma indevida por culpa do empregado, assim entendido pela Secretaria do Trabalho, poderá ser a mesma descontada de eventuais futuras parcelas de seguro-desemprego, pela SRTE, para compensação e ressarcimento junto ao órgão, conforme critérios deste.

6.4 A partir da data de início da suspensão e até o fim dessa, caberá ao empregado requerer o benefício da bolsa de qualificação nos postos de atendimento oficiais, munido dos documentos legalmente exigidos (art. 4º da Resolução nº 591/2009 do CODEFAT). O empregador deverá listar os documentos exigidos, entregando aqueles que detém ao empregado para tal providência e finalidade.

Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO

A partir da data da assinatura deste instrumento normativo de trabalho, as entidades empregadoras deverão homologar no Sindicato todas as rescisões de contrato de trabalho de empregados que tiverem mais de 08 (oito) meses de serviços prestados na entidade empregadora. Devendo no prazo máximo de 15 (quinze) dias, após a dispensa do empregado, encaminhar ao Sindicato profissional os documentos referentes as homologações do empregado que foi demitido.

PARAGRAFO PRIMº Nas localidades em que não houver sub-sedes do sindicato e após o prazo acima estipulado, caso as Entidades Empregadoras optarem em fazer as quitações das verbas rescisórias em sua própria sede, estarão as mesmas obrigadas a encaminhar ao sindicato a cópia das respectivas TRCTs, juntamente com toda a documentação informada no site do sindicato profissional, em um prazo máximo de 15 (quinze) dias, para que seja analisada no SINDEC-MG e posteriormente arquivada.

PARAGRAFO Sº A relação de documentos para a homologação do Contrato de trabalho encontra-se informada no site do sindicato profissional, poderá ser encaminhada com antecedência em relação aos prazos acima, para que seja feita a conferência e sanadas eventuais divergências.

PARAGRAFO Tº O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado **de acordo com a legislação vigente**

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO PRAZO DA SUSPENSÃO DOS CONTRATOS

3.1 O prazo da suspensão do contrato de trabalho poderá ter duração não inferior a 01 (um) e nem superior a 03 (três) meses, com ou sem intervalo, em função da incerteza do momento atual diante da COVID-19, podendo ser suspenso a qualquer momento, nos termos do art. 17, da MP n. 936/2020.

3.1.1. Se esgotado o período de vigência da Medida Provisória nº 936, o prazo de suspensão poderá ser de 02 (dois) a 05 (cinco) meses, conforme estabelecido entre empregado e empregador por meio de aquiescência formal daquele, nos termos do "caput" do art. 476-A, da CLT, observadas as demais cláusulas do presente instrumento coletivo.

3.2 Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional diretamente pela Secretaria do Trabalho, através do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

3.2.1 O não enquadramento e/ou atendimento pelo empregado dos requisitos para o recebimento da bolsa de qualificação não implicará em descaracterização ou invalidade da suspensão do contrato de trabalho, ressalvadas apenas as hipóteses do §6º, do art. 476-A, da CLT, ou quando o empregador deixar de realizar as comunicações legais à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. É juridicamente válida a hipótese de o empregado ter o contrato de trabalho suspenso nos termos do art. 476-A, da CLT, sem o recebimento da bolsa de qualificação profissional, para todos os fins de direito. Nessa situação, o empregado deverá comunicar o empregador em 48 (quarenta e oito) horas da sua ciência da não autorização para o recebimento do seguro desemprego. Fica facultado nesta hipótese, o empregador: a) conceder uma ajuda compensatória mensal, nos termos do §3º do art. 476-A, da CLT, que não terá natureza salarial, com valor mínimo recomendado equivalente a 30% do benefício a que faria jus; b) excluir o empregado do programa; ou c) proceder com a dispensa.

3.3 O prazo do fim da suspensão poderá também ser antecipado individualmente, em grupos ou na totalidade dos empregados, a critério da empresa, quando então esta fará a comunicação formal diretamente ao empregado para retorno às atividades com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

3.4 Caso o empregado não retorne ao trabalho após a devida comunicação, serão computados como faltas os dias ausentes sem justificativa, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas na convenção, bem como as previstas em lei.

3.5 Em caso de antecipação do fim da suspensão do contrato de trabalho, a empresa fará comunicação formal ao sindicato profissional e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no prazo de até 10 dias.

3.6 Em caso de dispensa sem justa causa do empregado participante do programa, durante o mesmo ou em até 03 (três) meses após o término da suspensão, ou da comunicação formal para o retorno ao trabalho, o que ocorrer primeiro, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa em caráter de indenização correspondente a 100% (cem por cento) do valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO PROGRAMA DE SUSPENSÃO

4.1 Para a validade do programa de suspensão, bem como do presente instrumento a empresa promoverá cursos de qualificação profissional, relacionados às atividades da empresa para todos os empregados aderentes ao programa, conforme as regras previstas na Resolução nº 591, de 2009, da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, sendo autorizada a oferta do curso pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, conforme disposição contida no art. 17, da MP 936/2020, informando também ao sindicato a respeito dos cursos ministrados.

4.1.1 Fica autorizado que para o curso ou programa de qualificação com duração de 01 (um) mês a carga horária será de 60 (sessenta) horas. Em caso de fração de suspensão de 15 dias (exemplo: 45 dias, 75 dias, 105 dias etc.) o acréscimo será de 30 (trinta) horas, atendendo à proporcionalidade de 60 (sessenta) horas para cada 30 (trinta) dias.

4.1.2 É responsabilidade exclusiva do empregado frequentar o curso ou programa de qualificação (mesmo que não presencialmente, ou seja, à distância) conforme seus horários, agenda e sua própria organização, atendendo à frequência mínima exigida de 75% (setenta e cinco por cento), conforme disposto no §2º, do art. 10, da Resolução nº 591/2009, do CODEFAT.

4.2 Na hipótese de não concessão do curso de qualificação profissional nos termos da cláusula acima por culpa da empresa ou por eventual continuidade de prestação de serviços pelo empregado à empregadora, se exigidos por essa, a suspensão restará descaracterizada, cabendo neste caso, à empresa proceder ao pagamento dos salários e encargos correspondentes ao período de suspensão do contrato daquele funcionário.

4.3 Caso o programa de suspensão venha a ser descaracterizado, além das consequências legais pelo não cumprimento, em caso de cobrança pelo Poder Público diretamente à empregadora, por algum pagamento indevido feito pelo governo ao trabalhador, poderá haver a compensação nos salários do empregado para restituição ao erário público, evitando enriquecimento sem causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ANUÊNCIA AO PROGRAMA DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

5.1 Tendo em vista que o sindicato profissional é o destinatário do disposto no §1º, do art. 476-A, da CLT, fica o referido prazo reduzido para 48 (quarenta e oito) horas. Assim, deverá o empregador comunicar o sindicato profissional, endereçando ao e-mail do sindicato nome, CPF e datas de início e fim da suspensão, no prazo de 48 horas antes do início da suspensão.

5.2 A empresa se encarregará de fazer a comunicação aos empregados ofertando a participação no programa de suspensão por contato telefônico ou e-mail e, caso não tenha retorno, o fará por meio de telegrama, pedindo o comparecimento do mesmo à empresa, munido de sua CTPS.

5.3 O empregado comparecerá ao setor de Recursos Humanos da empresa, em até 48 (quarenta e oito) horas, quando então será informado dos principais pontos do programa, bem como receberá uma cartilha informativa contendo perguntas e respostas para facilitação de seu entendimento quanto ao programa, o que também poderá ser feito de forma remota.

5.4 Neste momento, o empregado será indagado se persiste alguma dúvida e, caso não, decidirá pela anuência ou não ao programa, formalizando sua decisão por meio de termo específico, bem como, de imediato, fará sua inscrição no curso de qualificação profissional.

5.5 Formalizando o empregado sua anuência ao programa, a empresa procederá à anotação na CTPS (física ou digital) da suspensão do contrato de trabalho, devolvendo-a no ato, juntamente com cópia dos 03 (três) últimos contracheques e comprovante de inscrição no curso de qualificação profissional, para que, munido destes documentos, juntamente com sua carteira de identidade, CPF e PIS, se dirija ao SRTE ou faça o requerimento via internet, solicitando a bolsa de qualificação profissional, devendo informar a empresa em até 48 (quarenta e oito) do recebimento da resposta para comprovação junto à empresa da concessão ou não da bolsa de qualificação profissional, bem como para o cálculo da Ajuda Compensatória Mensal, se for o caso.

5.6 Caso o empregado, após todas as comunicações e os esclarecimentos prestados pelo empregador mesmo assim opte por não aderir ao programa, poderá a empresa tomar as medidas previstas na cláusula

1.3, a seu exclusivo critério.

5.7 Caso o empregado não entre em contato para anuir ao programa, ou comparecendo, não apresente sua CTPS, ou ainda, não tome suas providências para requerimento da bolsa de qualificação profissional, fica a empresa desobrigada de remunerar o empregado durante o período de sua omissão, sendo considerada sua ausência como falta ao trabalho, sem prejuízo de aplicação das penalidades cabíveis.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO PARCIAL POR TEMPO DE TRABALHO

As entidades empregadoras ou empresas poderão contratar empregados em regime de tempo parcial cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais, após a homologação do Termo de adesão junto ao SINDEC/MG

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão expressamente ajustados em seus contratos, à função, os dias e os horários de trabalho para os quais foram contratados, não podendo os mesmos em hipótese alguma fazer horas extraordinárias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados contratados sob este regime especial terá controle de jornada escrito.

PARÁGRAFO QUARTO: É permitido as empresas signatárias desta CCT o contrato de empregados para JORNADA INTERMITENTE, de acordo com a legislação.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE

À 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.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA POSSIBILIDADE □ D □ R □ DUÇÃO PROPORCIONAL D □ JORNADA □ SALÁRIO

8.1 A empresa poderá aplicar a redução proporcional da jornada e de salário dos contratos de trabalho após o término das medidas adotadas pelas empresas e previstas na Medida Provisória nº 936/2020, na hipótese de ser mantida a paralisação das atividades e/ou o funcionamento das academias com baixa frequência de clientes.

8.1.1 A empresa poderá optar pela redução proporcional de jornada e de salário no 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.

8.1.2 A redução de jornada e de salário poderá ser aplicada no máximo por até 06 (seis) meses, podendo ser estendida até 31 de dezembro de 2020, visando à manutenção das suas atividades e dos empregos e renda dos trabalhadores, de forma transitória, enquanto perdurar o estado de calamidade pública trazida pela pandemia do coronavírus.

8.1.3 A comunicação ao trabalhador deve ocorrer, com no mínimo 02 (dois) dias de antecedência, e deverá conter as seguintes informações: prazo de início, duração, formato da redução salarial e percentual da jornada e salários que serão reduzidos.

8.2 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.

8.3 Aplica-se a redução de jornada e remuneração do empregado o disposto na cláusula sétima, inclusive para pagamento da ajuda mensal compensatória sem natureza salarial.

8.4 Enquanto perdurar a redução da jornada de trabalho e salário se o empregado for dispensado sem justa causa fará jus a multa em caráter de indenização compensatória correspondente a 100% (cem por cento) do valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato, exceto na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO D □ HORAS S □ M □ STRAL

Fica estabelecido o sistema de compensação de jornada de trabalho, através da adoção de um “banco de horas semestral”, 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 ÚNICO: Para fins de pagamento e compensação as horas serão calculadas na proporção de horas, ou seja, para cada hora extra trabalhada, o empregado terá direito a duas horas de descanso em caso de compensação.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 ou enviado pelos correios por A.R (aviso de recebimento) para conhecimento, análise, registro interno e homologação.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 já são concedidas em intervalos menores, as mesmas deverão permanecer nas mesmas condições.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 de 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 NONA - 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 Art. 66 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: A entidade empregadora que descumprir o acima ajustado terá o contrato de tempo parcial descaracterizado e conseqüentemente será considerado contrato normal de trabalho, regido pelas regras gerais da CLT e não mais pelas previstas nos art. 58-A e seus parágrafos, art. 59, parágrafo. 4º e 130-A da CLT.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS

Fica acordado que, todo empregado, independentemente da jornada de Trabalho, terá direito a 30 (trinta) dias de férias. Após, ter completado seu período aquisitivo de férias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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: Constatado a perda ou estrago por má utilização do mesmo pelo empregado, a empresa fornecerá outro sendo ressarcida pelo mesmo.

CIPA - Composição, eleição, atribuições, garantias aos membros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 assembleias com os trabalhadores e comunicação de interesse da classe, devendo as entidades econômicas ser avisadas no mínimo com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Fica assegurado que nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, ficando facultado ao sindicato profissional a instituição de representação nos locais de trabalho com mais de 50 (cinquenta) empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A representação no local de trabalho será organizada exclusivamente pelo sindicato laboral, em observância as normas eleitorais e de funcionamento a serem elaboradas por uma Comissão Paritária Intersindical e aprovadas no local de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os trabalhadores candidatos e eleitos para a Comissão de Empresa será detentor da estabilidade no emprego na forma prevista no artigo 543 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 Art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

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 SÉTIMA - 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO AO CUSTEIO SINDICAL

Considerando a deliberação e anuência expressa dos trabalhadores, em assembleias extraordinária regularmente convocadas e realizadas no dia 12 de dezembro de 2018 - conforme edital de convocação publicado no jornal Hoje em Dia 28 de Novembro de 2018, nos termos do artigo 8º, incisos I, III, IV e V da Constituição Federal, combinado com os artigos 8º, parágrafo 3º e 513, "e", 545 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho e com o artigo 8º da Convenção 95 da OIT, bem **como o Termo de Ajustamento de Conduta, firmado junto ao MPT da 3ª Região, (nº 78/03)** ficam fixadas e autorizado o desconto em folha de pagamento as contribuições para custeio das atividades sindicais nos seguintes termos:

PARÁGRAFO TERCEIRO: Pelo que ficou decidido em assembleia geral extraordinária da categoria, realizada no dia 12 de dezembro de 2018- conforme edital de convocação publicado no jornal Hoje em Dia, do dia 28 de novembro de 2018, ficam as entidades empregadoras obrigadas a descontarem mensalmente de todos os empregados como simples intermediária, a partir de 1º (Primeiro) de Março de 2018 o valor referente ao percentual de 2% (Dois por Cento) do piso salarial desta Convenção, a título de Contribuição Confederativa que trata o inciso IV, do Artigo 8º da Constituição Federal. O trabalhador terá por livre e espontânea vontade o direito de oposição ao desconto da Contribuição Confederativa através de carta que deverá ser protocolada na secretaria da entidade sindical em até 10 (Dez) dias, contados a partir da homologação desta convenção coletiva junto à SRT-MG.

PARÁGRAFO QUARTA: Fica a Entidade Empregadora **fora da região metropolitana de Belo Horizonte**, obrigada a enviar por carta registrada com aviso de recebimento (AR) cópia da carta de oposição de seu empregado **Opoente**, para a secretaria da Entidade Sindical Profissional, no prazo de 05 (cinco) dias

consecutivos contados a partir do vencimento do prazo estipulado nesta Cláusula, caso o direito de oposição do empregado for exercido na secretaria da mesma

PARÁGRAFO QUINTO: Caso a Entidade Empregadora não cumpra o estabelecido no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, ou seja, o trabalhador tiver feito sua opção em tempo previsto e a Entidade Empregadora não comunicar o Sindicato dentro do prazo acima referido, a mesma arcará com o pagamento do valor das contribuições dos empregados que se opuseram ao desconto.

PARÁGRAFO SEXTO: O valor arrecadado deverá ser depositado na conta corrente do Sindicato Profissional, de AG 3663 OP 003 CC: 00197-8 da Caixa Econômica Federal, ou na conta corrente do Banco do Brasil de N° AG 1614 OP 1205-3 ou então efetuar o pagamento na secretaria do Sindicato Profissional, até o dia 10 (Dez) do mês subsequente ao desconto, enviando via correio, e-mail: secretariasindecmg@sindecmg.com.br, entregar na sede do Sindicato Profissional relação nominal dos empregados, com os respectivos salários e valores descontados, para o seguinte endereço: Rua: Rio de Janeiro, 441 Salas 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 ÚNICO: O valor arrecadado deverá ser depositado na conta corrente do Sindicato Profissional, de N° 401434-3, Operação 003, Agência 0084, da Caixa Econômica Federal, ou na conta corrente do Banco do Brasil de N° 1202-5 Agência 1614-4, 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 CF 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPROVAÇÃO DE QUITAÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES

Com fulcro nos artigos 8º, IV da CF/88 e 611-A da CLT e artigo 8º IV da CF/88, cujos empregados são representados pelo SINDEC/MG e empregadores pelo SENAGIC/MG, após a homologação da presente Convenção Coletiva junto à SRT-MG (Superintendência Regional do Trabalho), estarão obrigados a comprovar a quitação das Contribuições do empregador e dos empregados, dos anos de, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019.

PARÁGRAFO ÚNICO: os comprovantes de quitação deverão ser encaminhados para o sindicato patronal, no decorrer do mês de julho do ano em curso e para o sindicato profissional após o recolhimento ou sempre que solicitado no prazo de 15 dias, sob pena de multa.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO/ALTERAÇÃO DE LEI

A qualquer momento as partes podem revisar os termos da presente Convenção notadamente quando houver alteração na legislação salarial 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes assumem o compromisso reíproco de retomarem as discussões em até 90 dias da data de assinatura da presente para fins de promoverem as necessárias revisões ou adaptações dos termos e cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho às novas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT-, promovidas pela Lei 13.467, publicada em 14 de Julho de 2017 e a instituição do NINTER, através de termo aditivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes se comprometem a inserir no instrumento normativo referente a data-base 2020 a cláusula relativa ao benefício social familiar.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todas as empresas de recreação e lazer poderão nominar seus empregados que interagem com o público de “monitor ou instrutor”.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É expressamente vedada a utilização desta Convenção Coletiva de Trabalho para reger a relação de trabalho com os profissionais **ABRANGIDOS** pela Lei 9696/98.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DE INSTRUMENTO COLETIVO

A presente **Convenção Coletiva de Trabalho** aplica-se a todas as entidades, empresas e estabelecimentos cujos trabalhadores, inclusive instrutores e monitores, são representados pelo **SINDEC/MG**, e os empregadores pelo **SENAGIC**, que atuam no ramo de cultura e recreação, ou seja: Academias esportivas, Estabelecimentos de esportes aquáticos, terrestres e aeronáuticos, Empresas de condicionamento físico, Empresas e estabelecimentos de iniciação e prática esportiva, Agremiações sócio esportivas, Clubes esportivos, Empresas de eventos esportivos, Prestadores de serviços na área esportiva, Prestadores na área recreativa, Prestadores de serviços na área de Fitness, Estabelecimentos de lutas, de danças, de artes marciais, de capoeira, de ioga, de pilates, de práticas de defesa pessoal, atividades de

lutas, danças e capoeira dentro de escolas regulares, Spas, Empreendedores individuais que atuem no segmento do Fitness, dos esportes de lutas e de artes marciais e similares, dentre outros, cujos **empregados são representados pelo SINDEC/MG e empregadores pelo SENAGIC/MG.**

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA DE DESCUMPRIMENTO

Constatado o descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Instrumento, será aplicada uma **multa** equivalente a 01 (um) piso salarial deste instrumento para cada trabalhador prejudicado, Importância esta que deverá ser revertida 50% (cinquenta por cento) para o trabalhador e 50% (cinquenta por cento) para o Sindicato profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA ESPECÍFICA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

Quando notificada pelo Sindicato Laboral a Empresa deverá apresentar ao mesmo, **no prazo de 15 dias**, os documentos comprobatórios de cumprimento das cláusulas ora convencionadas, para fins de conferência, além da relação de empregado, de acordo com o informado ao CAGED, sob pena de arcar com a multa específica equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, por empregado envolvido, em favor do Sindicato Laboral e mais 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, por empregado envolvido, em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo das demais penalidades legais.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CLAUSULAS ECONOMICAS

Todos os Reajustes das Cláusulas econômicas serão discutidas em Julho 2020.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS

Fica mantida a data base em 1º (primeiro) de maio de 2020, e todas as conquistas e cláusulas previstas na CCT firmada entre as partes e registrada sob nº MG000599/2020, até o fechamento de novo instrumento coletivo da categoria.

Considerando o momento de isolamento social ficam excepcionalmente autorizadas:

- (a) todas as comunicações, formalizações, aceitações e/ou oposições previstas neste aditivo sejam realizadas de forma digital, por meio de e-mails ou qualquer outro meio eletrônico;
- (b) o envio digital e/ou a realização de painéis virtuais para fins de esclarecimentos acerca do programa Lay Off, ou redução de jornada e salário, alternativamente à entrega física de cartilhas

informativas;

- (c) anotações diretamente na CTPS física ou digital do empregado; e
- (d) envio digital da documentação necessária para o requerimento da bolsa de qualificação profissional

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

CONSIDERANDO que em diversas localidades permanece a determinação do Poder Público de fechamento temporário das academias de ginástica;

CONSIDERANDO que nas localidades aonde as academias foram autorizadas a retornar às suas atividades, foram determinadas diversas restrições, tais como a impossibilidade de realização de aulas coletivas e aplicação de limitação de clientes por metro quadrado, e como consequência ocasionaram o alto índice de cancelamentos de planos e a baixa frequência de clientes em razão do medo de contaminação;

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

CONSIDERANDO que as academias estão próximas de completar os 60 (sessenta) dias de prazo de suspensão do contrato de trabalho de seus funcionários, prazo máximo hoje previsto na Medida Provisória nº 936, de 01 de Abril de 2020.

CONSIDERANDO a urgência e necessidade de buscar soluções capazes de mitigar parte dos prejuízos, alcançando academias e colaboradores;

CONSIDERANDO que o atual cenário econômico, que atinge a todos os setores da economia brasileira, gerando notórias e graves consequências para as empresas;

Celebram as partes presente instrumento de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO período 2020 a 2021, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de complementar a regulação do período de contenção da pandemia de coronavírus (COVID-19), mediante as cláusulas específicas e seguintes que se aplicam a todos os empregados de academias, com abrangência no Estado de Minas Gerais:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO FORO DE LITIGIÇÃO

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho de Belo Horizonte- MG, para dirimir eventuais divergências ou litígios acerca do presente termo de Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REGISTRO DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, será levada a competente registro, perante o sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, sempre prevalecendo o conteúdo disposto nas presentes cláusulas expressas em caso de eventual divergência entre este instrumento escrito e aquele levado a registro digitalizado.

DEUSELI GOMES TEODORO
Membro de Diretoria Colegiada
SIND TRAB EM ENTIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS EST MG

FERNANDO ANTONIO SANDER
Presidente
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE NATACAO, GINASTICA, RECREACAO E
CULTURA FISICA DE MINAS GERAIS

ANEXOS ANEXO I - 3 TERMO ADITIVO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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