

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EMERGENCIAL  
2021**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EMERGENCIAL que entre si celebram, de um lado, **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, SINDICATO DA INDÚSTRIA DO FERRO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DA INDÚSTRIA DA FUNDIÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DA INDÚSTRIA MECÂNICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FERROLIGAS E DE SILÍCIO METÁLICO NO ESTADO DE MINAS GERAIS (representando exclusivamente as empresas de Pirapora), SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE FORJARIA, SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS, e de outro lado, os SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO das seguintes localidades: PIRAPORA, SÃO JULIÃO/OURO PRETO, mediante as cláusulas e condições seguintes:

**1ª) JUSTIFICATIVA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho Emergencial é firmada com o objetivo de definir medidas trabalhistas que serão adotadas pelos empregadores, para a preservação dos empregos, nos termos da Medida Provisória nº. 1.045/21.

**2ª) PRESERVAÇÃO DA SAÚDE E HIGIENE**

As empresas deverão garantir em seus estabelecimentos ambiente de trabalho limpo e adequado, além de fornecer:

- Lavatório com água e sabão e, na impossibilidade, álcool gel 70% para higiene das mãos em local próximo ao posto de trabalho.

Durante todo o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19), as empresas adotarão medidas de higienização dos locais de trabalho, áreas comuns, bancadas de trabalho, dentre outras previstas na Portaria Conjunta nº 20 de 18/07/20.

**3ª) GRUPO DE RISCO PARA O CORONAVÍRUS (COVID-19)**

As empresas se comprometem a adotar o afastamento obrigatório dos empregados que estejam inclusos no grupo de risco de infecção pelo Coronavírus (COVID-19), independentemente da idade e sejam portadores de

quaisquer das doenças a seguir: imunossuprimidos, acometidos por diabetes, hipertensão, pneumopatias, cardiopatias e/ou doenças crônicas, prioritariamente aqueles à partir de 60 anos de idade e gestantes.

**Parágrafo único:** todas as situações citadas no *caput* desta cláusula deverão ser comprovadas mediante a apresentação de atestado médico, o qual deverá ser validado pelo médico do trabalho da empresa.

#### **4ª) REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIOS OU SUSPENSÃO CONTRATUAL**

Apenas e tão somente durante a vigência da Medida Provisória nº. 1.045/2021, a fim de que o empregado receba o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEm, ficam as empresas autorizadas a reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário dos empregados, bem como a suspender os contratos de trabalho, desde que observadas todas as seguintes condições:

A. – Nos termos do previsto na MP 1.045/21, as empresas poderão **suspender os contratos de trabalho e reduzir, proporcionalmente, a jornada e o salário dos empregados**, no importe de 25%, 50% ou 70%.

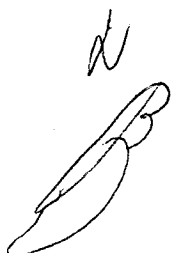
A.1 - Para a **redução de jornada e salário** no percentual de 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento), para salários maiores que R\$ 3.300,00 (três mil trezentos reais) e inferiores a R\$ 12.867,14 (doze mil, oitocentos e sessenta e sete reais e quatorze centavos) a empresa, pagará, além do percentual do salário correspondente à jornada trabalhada, um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário base, a título de ajuda de custo, conforme disposto no artigo 9º, da MP 1.045/21.

A.2 - A empresa, poderá adotar a redução da jornada de trabalho e de salário em percentuais diferentes dos estabelecidos na alínea A, mediante a celebração de acordo coletivo com o sindicato profissional.

B. O empregado submetido ao regime de redução de jornada e salário, durante todo o período da redução, não poderá gozar férias, sob pena de ficar descaracterizada a medida implementada e de a empresa arcar com o pagamento integral dos salários devidos.

C. - O regime de redução de jornada e salário não prejudicará o período aquisitivo ao direito de férias e o 13º salário.

D. - Durante o período do regime de redução de jornada e salário ou de suspensão do contrato de trabalho, as empresas serão obrigadas a manter todos os benefícios habitualmente recebidos ou gozados pelos empregados, inclusive aqueles previstos em Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.



D.1 – Para fins de manutenção dos benefícios, serão deduzidos os descontos relativos à adiantamento de salário, coparticipação em Plano de Saúde/Odontológico, dentre outros já autorizados pelo empregado, desde que não ultrapassado o limite legal.

D.2 – Caso os descontos ultrapassem o limite legal, a empresa poderá parcelar o saldo excedente em até 5 parcelas após a cessação da medida emergencial adotada.

E.- Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado não poderá executar nenhuma atividade de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

F. - A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá **suspender o contrato de trabalho** de seus empregados com salários maiores que R\$3.300,00 (três mil e trezentos reais) e inferiores a R\$ 12.867,14 (doze mil, oitocentos e sessenta e sete reais e quatorze centavos) mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% (trinta por cento) prevista no §5º, do artigo 8º da MP 1.045/21, acrescido de mais 5% (cinco por cento), nos termos do artigo 9º da MP 1.045/21, totalizando 35% de adicional de ajuda de custo sobre o valor do salário base do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

G.No caso de suspensão do contrato de trabalho, após o retorno às atividades, as empresas reembolsarão aos empregados que comprovadamente estiverem ao máximo de 18 meses de aquisição ao direito de aposentadoria e que contem com o mínimo de 5 anos na empresa, as contribuições previdenciárias recolhidas na condição de contribuinte facultativo, nos termos da MP 1.045/21.

H.- As empresas que adotarem o regime de redução de jornada e salário ou de suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual deverão, no prazo de 10 dias após implementação das medidas, entregar ao Sindicato Profissional lista com nome do(s) empregado(s) e a medida emergencial adotada.

I. Para percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – Bem, o empregador deverá gerar um arquivo com os dados do trabalhador, conforme definido no Manual do Empregador Web:

[https://sd.mte.gov.br/sdweb/validador/Manual\\_EmpregadorWeb\\_BEM.pdf](https://sd.mte.gov.br/sdweb/validador/Manual_EmpregadorWeb_BEM.pdf)

N

**5ª) GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO OU INDENIZAÇÃO**

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ou indenização ao empregado que for submetido à redução da jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o prazo da medida e após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário, por período equivalente à efetiva duração da redução ou da suspensão, nos termos do art. 10 da Medida Provisória 1.045, de 27/04/2021.

**Parágrafo único** – Para a empresa que tiver auferido no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, a garantia provisória no emprego estabelecida no caput, será acrescida de 30 dias; e, para a empresa que tiver auferido no ano-calendário de 2019, receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00, a garantia provisória no emprego estabelecida no caput, será acrescida de 15 dias.

**6ª) INDENIZAÇÃO - GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO**

Ocorrendo dispensas sem justa causa durante a garantia provisória de emprego estabelecida na cláusula 5ª acima, sujeitará o empregador ao pagamento de indenização, além das parcelas rescisórias previstas em lei, no valor de:

§ 1º - 50% do salário a que o empregado teria direito durante o período da garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada e salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%.

§ 2º - 75% do salário a que o empregado teria direito durante o período da garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada e salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%.

§ 3º - 100% do salário a que o empregado teria direito durante o período da garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada e salário igual ou superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

**7ª) NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa com as vantagens desta Convenção, prevalecendo, nestes casos, apenas a situação mais favorável.

**8ª) CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente os termos da presente Convenção, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contrapostas pela Entidade Sindical Patronal.

**9ª) JUÍZO COMPETENTE**

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta Convenção.

**10ª) AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, Parágrafo Único da CLT.

**11ª) MULTA**

Caso o empregador cometa alguma infração contra qualquer das cláusulas do presente instrumento, fica estabelecida equivalente a 3% (três por cento) do salário mínimo, a ser aplicada mês a mês e revertida em favor do empregado, até que se cumpra a obrigação, exceto em relação à cláusula que se cumpra em um único ato.

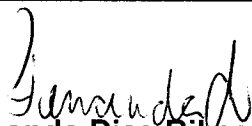
**12ª) VIGÊNCIA**

O presente instrumento vigorará a partir da data de sua assinatura até **31/12/2021**.

§ 1º - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

§ 2º – A celebração da presente CCT não altera as condições pactuadas na CCT referente à data base 2020/2021.

Belo Horizonte/MG, 15 de junho de 2021.

**PELAS ENTIDADES PATRONAIS**

**Fernanda Dias Ribas Amorim**  
CPF 027.584.296-75

**PELAS ENTIDADES PROFISSIONAIS**

**Noel Marcelo de Almeida**  
CPF 051.770.126-03