

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EMERGENCIAL

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

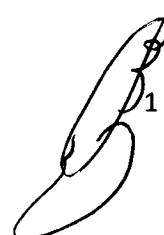
A presente Convenção Coletiva de Trabalho Emergencial é firmada com o objetivo de definir medidas trabalhistas que serão adotadas pelos empregadores, para a preservação dos empregos, apenas e tão somente durante o estado de Calamidade Pública decorrente do Coronavírus (COVID-19), nos termos da Lei nº. 13.979/2020 e do Decreto Legislativo nº. 06, de 20 de março de 2020 e da Medida Provisória nº. 936/2020.

2ª) PRESERVAÇÃO DA SAÚDE E HIGIENE

As empresas deverão garantir o ambiente produtivo limpo e adequado, além de fornecer:

- lavatório com água e sabão e, na impossibilidade,
- álcool gel 70% para higiene das mãos.

Durante todo o estado de Calamidade Pública decorrente do Coronavírus (COVID-19), as empresas adotarão medidas de higienização dos locais de trabalho, áreas comuns, bancadas de trabalho, dentre outras.



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) TELETRABALHO

As empresas poderão adotar o regime de teletrabalho, nos termos da MP 927/20, para todos os cargos e funções compatíveis com tal modalidade.

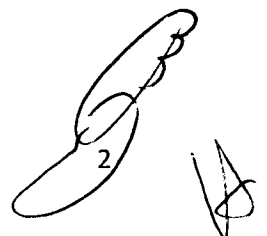
§ 1º - A notificação para o teletrabalho ou retorno ao trabalho presencial deve ocorrer com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, quer seja por escrito ou por meio eletrônico.

§ 2º - Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a empresa poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estes equipamentos tenham natureza salarial.

5ª) REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIOS OU SUSPENSÃO CONTRATUAL

Apenas e tão somente durante o estado de Calamidade Pública decorrente do Coronavírus (COVID-19), nos termos da Lei nº. 13.979/2020, do Decreto Legislativo nº. 06, de 20 de março de 2020 e da Medida Provisória nº. 936/2020, 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 936/20, 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\$3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e inferiores a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze 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 936/20.

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\$3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e inferiores a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos) mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% (trinta por cento) prevista no §5º, do artigo 8º da MP 936/20, acrescido de mais 5% (cinco por cento), nos termos do artigo 9º da MP 936/20, 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 936/20.

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

6ª) ACORDOS INDIVIDUAIS ANTERIORES A ESTA CONVENÇÃO

Fica estabelecido que as empresas que firmaram acordos individuais com os empregados, quando obrigatória a negociação coletiva nos termos da MP 936/2020, para fins de redução de jornada de trabalho e salário ou para suspensão do contrato de trabalho antes da data deste instrumento normativo, deverão adapta-los aos termos desta CCT.

7ª) GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado durante o prazo de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho 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 936, de 1º/04/2020.

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.

8ª) 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.

9ª) 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 contrapropostas pela Entidade Sindical Patronal.

10ª) JUÍZO COMPETENTE

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

11ª) 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.

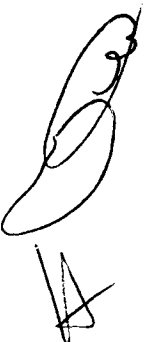
12ª) MULTA

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.

13ª) VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará a partir da data de sua assinatura até **31/12/2020**.

Parágrafo primeiro - 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 ou de Decreto Federal que encerre o estado de Calamidade Pública decorrente do Coronavírus (COVID-19), preservando-se, contudo, os prazos e as regras atinentes à Garantia Provisória no Emprego.

Parágrafo segundo – A celebração da presente CCT não altera as condições pactuadas na CCT referente à data base 2019/2020.

Belo Horizonte/MG, 15 de maio de 2020.

PELAS ENTIDADES PATRONAIS



Verônica Maria Flecha de Lima Álvares (Procuradora)
CPF 736.853.806-72

PELAS ENTIDADES PROFISSIONAIS



Noel Marcelo de Almeida (Procurador)
CPF 051.770.126-03