

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002799/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016007/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.111568/2020-08
DATA DO PROTOCOLO: 24/04/2020

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46266.005250/2019-34
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 11/02/2020

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

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n. 38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JHONATAN SILVA MOURA;

E

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.524/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUI MONTEIRO MARQUES;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 11 de março de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de ASSEIO E CONSERVAÇÃO, às bases territoriais e, intersecção como Descrito nos registros sindicais expedidos pelo MTE, para o Sindicato dos Trabalhadores e para o Sindicato Patronal**, com abrangência territorial em **Arujá/SP, Guararema/SP, Guarulhos/SP, Mairiporã/SP e Santa Isabel/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA TERCEIRA - CONSIDERAÇÕES COVID 19

CONSIDERANDO, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020;

CONSIDERANDO, as Medidas Provisórias nºs 927 e 936 de 2020, que visam garantia dos empregados, devidos aos danos causados pela Pandemia, no mundo, e em especialmente, no Brasil tanto para saúde, como para as empresas e os empregados;

CONSIDERANDO, os impactos da Pandemia no mundo e recentemente no Brasil e considerando que damos prioridade neste momento crítico ao direito a prevenção da saúde e segurança física dos prestadores de serviços de limpeza (asseio e conservação) sejam eles empregados ou empresários e seus familiares;

CONSIDERANDO, que a Assembleia de trabalhadores, quando da Celebração da Convenção Coletiva de Trabalho que ora se adita, outorgou poderes a entidade sindical laboral e que a esta cabe defender os interesses da categoria representada, nos termos do Artigo 8º, III da Constituição Federal, a qual cientificará seus representados por meios eletrônicos e canais digitais mantidos para informar a categoria;

CONSIDERANDO, que a Assembleia patronal, quando da Celebração da Convenção Coletiva de Trabalho que ora se adita, outorgou poderes a entidade sindical de classe econômica e que a esta cabe defender os interesses da categoria representada, nos termos do Artigo 8º, III da Constituição Federal, a qual cientificará seus representados por meios eletrônicos e canais digitais mantidos para informar a categoria;

CONSIDERANDO, a Nota Técnica conjunta nº06/2020 do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, através da Procuradoria Geral do Trabalho - CONALIS - Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical, sobre diálogo social, negociação coletiva e adoção de medidas de proteção ao emprego e ocupação diante da pandemia da doença infecciosa COVID-19, na parte “2 – DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO DO EMPREGO E DA OCUPAÇÃO, VIII. POSSIBILITAR A FLEXIBILIZAÇÃO DOS REQUISITOS FORMAIS PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, como obrigatoriedade de assembleia presencial, diante de medidas de isolamento social e quarentena determinadas pelos órgãos públicos, podendo-se adotar meios telemáticos, céleres e eficazes para consulta aos trabalhadores e interessados”;

CONSIDERANDO, que o Decreto nº 64.881, de 22 de março de 2020, do Estado de São Paulo proíbe reuniões e aglomerações, sendo necessário assim adotar meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, previstos no art. 17, inciso II, da Medida Provisória nº 936/2020. Assim o presente termo aditivo, que tem premissa adotar as designações previstas nas MPs n.ºs 927 e 936 de 2020, que prevê que as medidas a serem adotadas deverão ocorrer ou por acordo individual com o trabalhador, ou por acordo ou convenção coletiva, as entidades sindicais signatárias firmam o presente **TERMO ADITIVO À CCT 2020 CHAMADA DE “TERMO ADITIVO COVID 19”**, com base

na legislação vigente no Brasil, sendo que esse será todo operacionalizado por meio eletrônico pela impossibilidade de reunião presencial dos membros da categoria, bem como de seus dirigentes.

Contrato de Trabalho ☑ Admissão, Demissão, Modalidades

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA QUARTA - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO (COVID 19)

a. Como forma de manter os empregos dos empregados operacionais e administrativos das empresas de asseio e conservação durante o estado de calamidade pública do COVID-19, fica autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, independentemente do salário do empregado, pelo prazo máximo de 60 (sessenta dias), que poderá ser fracionado em até 02 (dois) períodos de trinta dias, **nos moldes previstos na MP nº 936/2020**, sendo o Poder Executivo responsável pelo pagamento das ajudas de custos, dentro dos ditames da citada norma.

b. As partes convencionam que a suspensão temporária do contrato de trabalho objeto deste termo aditivo, não precisará ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo apenas ocorrer a comunicação ao empregado e ao respectivo sindicato profissional por qualquer meio eletrônico, inclusive, por meio de *Whatsapp* com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) do início da suspensão temporária do contrato de trabalho.

c. Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, exceto o VT, VR por serem benefícios inerentes à prestação de serviços.

d. O benefício da cesta básica será devido integralmente aos empregados que tiverem a suspensão temporária do contrato de trabalho, que trata este aditivo.

e. O período da redução de jornada e de salários previstos no item "4.a" poderá ser prorrogado se mantido o decreto de calamidade ou lei superveniente assim possibilitar, podendo, ainda, as partes firmarem mero aditivo ao presente por até igual período, nos moldes do art. 7, VI, da CF.

f. A complementação salarial por parte do governo federal se dará nos termos previsto na redação da MP 936/20 ou legislação superveniente.

g. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 02 (dois) dias corridos, contado da:

g.1.) cessação do estado de calamidade pública;

g.2.) da data estabelecida na comunicação ao empregado como termo de encerramento do período e suspensão pactuado;

g.3.) ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

h. A complementação salarial por parte do governo federal se dará nos termos previsto na redação da MP 936-20 ou legislação superveniente, de igual forma a ajuda compensatória a ser conferida pela empresa, que se dará pelo salário base, tanto se facultativa ou compulsória, a depender dos termos da MP 936/20 ou legislação superveniente, terá as seguintes características:

h.1) - deverá ter o valor definido na comunicação a ser feita ao empregado sobre a suspensão do contrato de trabalho;

h.2)- terá natureza indenizatória, por se tratar de uma ajuda de custo;

h.3) - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

h.4) - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

h.5) - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

h.6) - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, nos termos da legislação pertinente.

i. Deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, com relação nominal dos trabalhadores, bem como local/setor de trabalho que tiverem o contrato suspenso, no prazo de até dez dias corridos, contado da data da comunicação ao empregado e sua celebração.

j. Em razão da situação emergencial, fica pactuado que o período da suspensão contratual, será desprezado do período aquisitivo de férias, sendo retomado automaticamente quando findar tal situação, de forma que não gera ao empregado qualquer ônus ou desconto previsto no art. 130 da CLT, aplicando-se o mesmo princípio em relação ao 13º salário e PPR.

k. A aplicação dos termos da presente cláusula de suspensão do contrato de trabalho destina-se aos empregados celetistas com jornada integral, jornada parcial, aos que estejam em contrato de experiência, nas demais modalidades de contrato por prazo determinado e aprendizagem, mesmo que contratados por instituições profissionalizantes.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA QUINTA - TRABALHADORES ACIMA DE 60 ANOS - GRUPO DE RISCO

- a.** O intuito principal desta cláusula é preservar a saúde do empregado considerado na "faixa de risco", aquele que possui 60 (sessenta) anos de idade ou mais, poderão as empresas optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente dos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que por ocasião da rescisão contratual serão abatidos os dias de licença remunerada concedidos do aviso prévio adicional.
- b.** Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição.
- c.** O mesmo princípio poderá ser adotado para empregados, ainda que não tenham mais de 60 (sessenta) anos, mas que tenham comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, cardíaco dentre outras, mediante atestado médico que comprove sua situação.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA SEXTA - DO TELETRABALHO

- a.** O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto, ou outro tipo de trabalho à distância no domicílio do empregado ou não, conforme regras estabelecidas diretamente entre a empresa e cada trabalhador.
- b.** Nesta hipótese deverá o empregado estar à disposição do empregador, na mesma jornada de trabalho usual, devendo para tanto estar com celular e/ou notebook e/ou outros meios de comunicação, durante o período da jornada, sendo que neste período aplica-se o teor do art. 62, I, da CLT, dispensado o registro de frequência mensal.
- c.** O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.
- d.** No caso de teletrabalho as empresas ficam dispensadas de fornecer o vale transporte e o vale refeição.

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

Estabilidade Geral

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

a. A garantia de emprego para as hipóteses da redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho ficam estabelecidas e limitadas nos prazos previstos na atual redação da MP 936-20.

b. O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido, de comum acordo, acordo entre as partes com assistência do sindicato laboral e por justa causa do empregado.

Jornada de Trabalho ☐ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA OITAVA - REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA COM REDUÇÃO DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

a. Por motivo de força maior e com o intuito de garantir o emprego dos trabalhadores, evitando assim demissões em massa, diante da decretação pelo Governo Federal de "**estado de Calamidade**", nos termos do art. 611-A da CLT, combinado com o art. 7º.,VI, da Carta Magna e teor da MP 936-20, independentemente do valor do salário base do empregado, as empresas poderão reduzir a jornada de trabalho e proporcionalmente o valor dos salários nos seguintes percentuais:

- Redução de jornada e de salário em 25%;
- Redução de jornada e de salário de 50%;
- Redução de jornada e de salário de 70%.
- Outros percentuais de redução de jornada e de salário, desde de que limitados ao teto de 70%, poderão ser adotadas pelas empresas através de comunicação prévia de 05 (cinco) dias ao sindicato laboral, no qual deverá ser apontado o setor específico a ser adotado, de forma que não resta possível a adoção geral e ou genérica pela empresa. Cabendo a tais empresas observarem os trâmites da MP 936-20 ou da legislação superveniente para que os empregados façam jus a complementação salarial por parte do governo federal.

b. A complementação salarial por parte do governo federal se dará nos termos previsto na redação da MP nº 936/20 ou legislação superveniente, aprovada pelo Congresso Nacional.

c. Em razão dos termos da presente negociação coletiva a empresa não precisa formalizar a redução da jornada e de salários de forma individual com o empregado, devendo apenas ocorrer a comunicação ao empregado e ao respectivo sindicato profissional, com relação nominal dos trabalhadores, bem como local/setor de trabalho, por qualquer meio eletrônico, inclusive, por meio de *Whatsapp* com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) do início da redução de jornada e salário.

d. O valor do salário hora do empregado será mantido independentemente da redução de jornada e salarial.

e. Caso a empresa opte por conferir ao empregado alguma ajuda compensatória, em razão da redução da jornada e salário, esta ajuda não integrará o salário devido pelo empregador e será de natureza indenizatória.

f. Fica facultado à empresa a forma da diminuição acima prevista, podendo esta ocorrer tanto na jornada diária de trabalho, como na jornada semanal ou mensal, podendo, por conseguinte, reduzir os dias de trabalho, criando novas escalas de trabalho, possibilitando o rodízio entre empregados no mesmo tomador de serviços, ou em outro.

g. Em razão da redução da jornada de trabalho, o benefício do vale refeição será proporcional e o vale transporte será equivalente aos dias efetivamente trabalhados.

h. O benefício da cesta básica será devido integralmente aos empregados que tiverem a redução da jornada de trabalho, que trata este aditivo.

i. O trabalho nos dias de folgas na jornada 12x36 ou similares, resultará em pagamento das horas extras efetivadas com acréscimo de 50% e não descaracterizará tal tipo de jornada.

j. Em havendo a redução de jornada, será aplicado o teor da OJ SDI 1, 358, inciso I do Tribunal Superior do Trabalho.

k. O período da redução de jornada e de salários previstos no item "1.a" será de 90 (noventa) dias, podendo este período ser prorrogado se mantido o decreto de calamidade ou lei superveniente assim possibilitar, podendo, ainda, as partes firmarem mero aditivo ao presente por até igual período, nos moldes do art. 7, VI, da CF.

l. A aplicação dos termos da presente cláusula de redução de jornada e salário destina-se aos empregados celetistas com jornada integral, jornada parcial, aos que estejam em contrato de experiência, nas demais modalidades de contrato por prazo determinado e aprendizagem, mesmo que contratados por instituições profissionalizantes.

m. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários, horários e benefícios reduzidos.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS

a. Fica autorizado o uso do acordo de compensação de jornada através de Banco de Horas, previsto no artigo 59 § 2º da CLT, relativo aos dias não trabalhados, a serem compensados pelo empregado no dia de sua folga (com o limite de 10 horas a 12 horas por dia, conforme a escala) ou em dias normais de

trabalho (em até 02 (duas) horas por dia), salvo quando da hipótese do art. 61§ 2o. da CLT, na qual a empresa deverá comunicar os empregados atingidos, não havendo necessidade de comunicar a SRTE em razão do estado de calamidade público.

b. O período de vigência do banco de horas será de 11.03.20 a 31.12.2020, período este que deverá haver a compensação do saldo de horas devido, sendo que em caso de rescisão, independentemente do motivo, haverá o desconto proporcional nas verbas rescisórias. Podendo as partes firmarem mero aditivo prorrogando tal prazo por 06 meses.

c. Em caráter excepcional, as horas extras já realizadas, que seriam pagas poderão, a critério das empresas, serem convertidas para banco de horas, com a liberação destes empregados em folgas compensatórias, assim como pode o pagamento destas ser postergado para o fim da pandemia, com pagamento parcelado em até 03 (três) vezes.

d. As horas extras realizadas durante o período de calamidade pública, serão lançadas em banco de horas de forma simples para compensação em até 18 (dezoito) meses, após o término do estado de calamidade pública.

e. Podem ser excedidas as horas diárias de trabalho além da 8ª, sem a limitação de 10 horas diárias, podendo ainda ultrapassar a 12ª hora diária, durante o período de calamidade ou em havendo situação atípica de serviço.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA - FÉRIAS

a. Considerando o caput do art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, ficam autorizadas as empresas a concederem férias coletivas ou individuais, sem a necessidade de pré-aviso com 30 dias de antecedência e/ou notificação com 15 dias de antecedência para o Ministério do Trabalho e para o Sindicato dos Trabalhadores da Categoria. Cabendo em ambos tipos de férias o empregado ser comunicado formalmente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

a.1. Em situação excepcional, motivada por ato do Poder Público ou em razão de rescisão de contrato com tomador de serviços ou sua redução, a comunicação ao empregado das férias pode ser imediata, sem observar a antecedência mínima, podendo esta comunicação ocorrer por qualquer meio eletrônico.

b. As empresas ficam autorizadas a antecipar o período de gozo de férias daqueles trabalhadores que ainda não completaram o período aquisitivo, sendo que em havendo rescisão contratual, independentemente do motivo, antes da totalização do período aquisitivo serão descontadas os dias proporcionais decorrentes no termo rescisório.

c. Em razão da natureza extraordinária, as empresas ficam dispensadas de efetuar o pagamento prévio das férias e do abono constitucional de 1/3, devendo efetuar o pagamento do período de férias no mês subsequente, ou seja, na mesma data que ocorrerá o pagamento habitual do salário mensal e o abono constitucional deverá ser quitado até o pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2020, ou por ocasião da rescisão contratual, se esta ocorrer antes.

d. As férias sendo concedidas, faz com que a este empregado, completado o período aquisitivo, inexistam novo direito de férias, em razão de sua antecipação.

e. O empregador poderá, nos postos de trabalho onde houver suspensão de trabalho das atividades laborais total ou parcial, dispensar o empregado do comparecimento ao trabalho, mas mantendo o pagamento do salário, ficando acordado que o mesmo número de dias corridos em que o empregado ficar sem trabalhar será abatido quando da usufruição de suas férias, limitando-se a 30 (trinta) dias, mas restando devido o pagamento do abono constitucional de 1/3.

f. Fica acordado que a presente modalidade de suspensão/compensação poderá ser utilizada tanto ao empregado que, na data da paralização da atividade, já tenha completado o curso do período aquisitivo, como aquele que ainda esteja no curso do período aquisitivo.

g. A empresa deverá ainda informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida encaminhando cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e afixar o aviso nos locais de trabalho para conhecimento e ciência de todos os trabalhadores.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

a. Durante o período abrangido pelo presente Acordo, fica suspensa a obrigatoriedade da realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, devendo ser realizados no prazo de 60 (sessenta dias), contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

b. Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

- c.** O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.
- d.** Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo ser realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- e.** Durante esse período, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.
- f.** As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.
- g.** Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EQUILÍBRIO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

- a.** Com o objetivo de resguardar possíveis intervenções estatais neste momento de crise, fica assegurado pelas entidades sindicais profissionais que, a qualquer momento poderão negociar livremente e diretamente com as empresas do segmento no sentido de viabilizar novas normas para manutenção e criação do bem estar social, principalmente, resguardar as empresas prestadoras de serviços a terceiros o direito de estudar novas medidas a serem criadas diante do atual cenário de estado de Calamidade causado pelo COVID 19.
- b.** Os sindicatos acordantes poderão até o término da vigência do presente aditivo negociar a prorrogação automática do presente em sua integral ou parcial, mediante firmamento de simples termo de opção aditiva complementar
- c.** As entidades sindicais signatárias se comprometem quando demandados a serem litisconsortes em qualquer ação que vise declarar ilegal o presente termo aditivo.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MANUTENÇÃO DA CCT 2020/2021

a. Ficam mantidas as demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES GERAIS

a. Considerando que o presente aditivo tem natureza de proporcionar a manutenção de empregos e assegurar a viabilidade econômica das empresas fica acordado que em havendo legislação mais favorável as condições ora estipuladas as empresas, desde que não contrárias ao presente aditivo, poderão ser adotadas pelo patronato.

b. Este aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho foi renegociado, atendendo o quanto estabelecido na MP nº 936/20, artigo 11, §3º.

JHONATAN SILVA MOURA

Presidente

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO
GUARULHOS - SP

RUI MONTEIRO MARQUES

Presidente

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES - SIEMACO GUARULHOS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - SEI_ME - 7181500 - OFI_CIO CIRCULAR.

[Anexo \(PDF\)](#)

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