



DIRETRIZES PARA NEGOCIAÇÃO DE INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO
ÀS ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA e
AOS SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS INSTITUÍDOS POR LEI do
MUNICÍPIO DE SÃO PAULO para o EXERCÍCIO DE 2022

Nos termos do disposto no art. 1º, X, “h” do Decreto Municipal nº 53.687, de 02 de janeiro de 2013, e do art. 17, §1º do Decreto Municipal nº 58.093, de 20 de fevereiro de 2018, os Acordos e as Convenções Coletivas de Trabalho, além de outros pleitos similares, as reivindicações salariais e/ou a concessão de vantagens de qualquer natureza, no âmbito das empresas públicas sociedades de economia mista sob controle direto do Município de São Paulo, e serviços sociais autônomos instituídos por lei, serão previamente à sua assinatura analisados pela Junta Orçamentário-Financeira – JOF, e observarão as seguintes diretrizes:

DO ASPECTO MATERIAL – ACORDOS COLETIVOS

1. O Acordo Coletivo deverá vigorar, necessariamente, por 12 (doze) meses, vedado o estabelecimento de vigência por período superior.
2. Fica vedada a criação de benefícios, por liberalidade, bem como a majoração ou expansão dos previstos na legislação trabalhista, quer em termos quantitativos (em relação a valores ou percentuais previstos em lei), quer no que diz respeito à ampliação das suas hipóteses de incidência.
 - a. As negociações deverão ser conduzidas de maneira a reduzir, de forma progressiva, até a extinção, os benefícios existentes nos Acordos Coletivos que ultrapassem o disposto na legislação trabalhista.
 - b. Em relação aos benefícios existentes na legislação trabalhista, as Diretorias deverão ter como meta a manutenção dos valores nominais dos benefícios, devendo eventuais reajustes ser expressamente autorizados pelo COGEAI e pela JOF, observado o disposto no item 11, assim como a disponibilidade orçamentário-financeira da empresa.

- c. Caso a empresa negocie a extinção ou redução de benefício atualmente existente no acordo coletivo, eventual economia de recursos decorrente de tal extinção poderá ser utilizada para concessão de aumento em benefícios existentes na legislação trabalhista, desde que demonstrada a memória de cálculo com a equivalência de valores e o disposto no item 11 desta deliberação.
3. As negociações deverão ser conduzidas de maneira a reduzir, de forma progressiva até sua completa extinção, eventual garantia do nível de emprego constante de Norma Coletiva, Carta Compromisso ou documento equivalente, ficando expressamente vedada negociação de nova ou ampliação de já existente.
4. O Acordo Coletivo deverá conter cláusulas claras e específicas, ficando vedadas as que determinem, de forma genérica, a manutenção de vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais constantes de Normas Coletivas anteriores ou que vinculem benefícios a normas internas ou qualquer outra ferramenta distinta ao Acordo Coletivo.
5. Qualquer menção relativa à estipulação de Programas de Participação nos Lucros ou Resultados que venha a constar de Acordo Coletivo celebrado pelas empresas controladas pelo Município deverá se restringir à estrita observância da legislação que regula a matéria, em especial o artigo 18 do Decreto Municipal nº 58.093, de 20 de fevereiro de 2018.
6. O Acordo Coletivo não deverá conter cláusulas relativas a: (i) planos de incentivo a aposentadoria; (ii) qualquer tipo de plano de demissão voluntária; (iii) qualquer previsão de concessão de bonificação concedida a funcionário que extrapole os valores contidos na Lei Federal nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 (Lei do Aviso Prévio); (iv) cláusulas que impliquem no pagamento por parte da empresa ou do empregado de qualquer contribuição para os sindicatos.
7. Deverão ser objeto de acordo coletivo autônomo e específico observadas as normas e diretrizes pertinentes: (i) os Planos de Aposentadoria Incentivada e/ou Dispensa

Voluntária; (ii) os Programas de Participação nos Lucros e Resultados – PPLR e similares, no que exceder ao disposto do previsto nos itens 5 e 6, acima.

8. No que tange ao benefício de férias, fica expressamente vedada a concessão de qualquer benefício por liberalidade para além do constitucionalmente previsto.
9. Fica vedada a assinatura de Cartas Compromisso pelas entidades, bem como de instrumentos similares.
10. Fica expressamente vedada a assinatura de acordo ou outros instrumentos similares, bem como a concessão de benefícios por norma interna – ainda que deliberada pelo Conselho de Administração ou Deliberativo – que implique em incremento da despesa de pessoal, sem a prévia anuência do COGEAI e JOF.
11. Nas negociações para revisão salarial, a ser avaliada pelo Comitê de Governança das Entidades da Administração Indireta – COGEAI e Junta Orçamentário-Financeira – JOF, deverá ser utilizada, no máximo, a variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor calculado pela FIPE (IPC-FIPE) para o período entre as datas-bases.
 - a. É vedada a concessão de qualquer correção salarial, incluindo a correção da inflação passada pelo IPC-FIPE, nas empresas que não tenham condições financeiras de arcar com os custos derivados desta correção.
 - b. A aplicação do reajuste estabelecida de acordo com o *caput* não poderá resultar em despesa superior à meta de despesa de pessoal contratado no CDI, para o exercício.
12. Observado o disposto no item 2, em relação à revisão de valores e negociações referentes aos demais benefícios obrigatórios por lei - dentre eles vale-alimentação, vale-refeição -, o valor de reajuste proposto, a ser avaliado pelo COGEAI e JOF, deverá resultar em aumento projetado de despesa de pessoal que não ultrapasse a meta de despesa de pessoal contratada no CDI, para o exercício (1º de janeiro a 31 de dezembro).
 - a. Poderá ser avaliado, de modo excepcional, os casos em que o aumento de pessoal projetado seja ultrapassado por fator diverso a qualquer reajuste ou



benefício existentes nos Acordos Coletivos que ultrapassem o disposto na legislação trabalhista.

13. As propostas de Acordo Coletivo encaminhadas não deverão prever o aporte de recursos adicionais do Tesouro nem ampliar o nível de contas atrasadas;
14. As negociações envolvendo as entidades consideradas dependentes do Tesouro Estadual no conceito da Lei Complementar Federal nº 101/2000 (LRF) e as fundações instituídas e mantidas pelo Município deverão observar as restrições decorrentes da eventual inserção das despesas com pessoal do Poder Executivo no denominado “Limite prudencial” (parágrafo único, do art. 22, da LCF nº 101/2000). Tais entidades deverão, ainda, para efeito de atendimento ao disposto nos itens 10 e 11, proceder à adoção de medidas compensatórias com base preferencialmente na redução de despesas de custeio em valor correspondente aos custos decorrentes das medidas implementadas, admitindo-se, eventualmente, medidas compensatórias que prevejam aumento de receitas próprias;
15. As entidades consideradas dependentes do Tesouro Nacional no conceito da Lei Complementar nº 101/2000 (LRF) e as fundações instituídas e mantidas pelo Município deverão observar, até 31 de dezembro de 2021, as vedações contidas no art. 8º da Lei Complementar nº 173, de 2020.

DO PROCEDIMENTO – ACORDOS COLETIVOS

16. As entidades que negociem Acordos Coletivos com os sindicatos representativos dos empregados deverão encaminhar ao COGEAI a proposta negociada previamente. Ressalta-se que a proposta a ser encaminhada deve ser elaborada pela Diretoria Executiva, com anuência do Conselho de Administração, como resultado da negociação com os sindicatos representativos, devendo a sua vigência ser sempre condicional à aprovação pela JOF. Esta proposta deverá conter:
 - a. Todas as cláusulas do Acordo, com planilha anexa contendo as cláusulas atuais em comparação com as cláusulas propostas.

- b. Destaque para as cláusulas do Acordo Coletivo que prevejam benefícios além dos benefícios legais e plano de saúde;
 - c. Análise detalhada dos reflexos financeiros da proposta sobre o fluxo de caixa;
 - d. Comprovação de que a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração estejam cientes e aprovaram a totalidade da proposta;
 - e. Observância aos demais itens do conjunto de diretrizes para negociação de instrumentos coletivos de trabalho às entidades da Administração Indireta e aos Serviços Sociais Autônomos do exercício em vigor.
17. A entidade poderá encaminhar a planilha de que trata o item 16.a acima, com os diversos cenários negociados com o sindicato, nos itens em que houver essa possibilidade.
18. Eventuais ajustes no documento poderão ser requeridos à entidade, antes da discussão em reunião do COGEAI.
19. O COGEAI analisará a proposta e, estando de acordo com o documento, encaminhará, com seu parecer, à JOF, que poderá aprovar a proposta. Caso não esteja de acordo, devolverá o processo à entidade para os devidos ajustes, com retorno ao Comitê em até 10 (dez) dias para nova apreciação, até final aprovação e consequente envio à JOF.
20. Com a aprovação da JOF, a entidade estará autorizada a assinar e dar eficácia plena às cláusulas do Acordo Coletivo. Em caso de não aprovação, aplica-se o item 19, segunda parte.
21. Os dirigentes das entidades deverão manter o COGEAI permanentemente atualizado sobre o andamento das negociações salariais.
22. As entidades deverão encaminhar ao COGEAI, para posterior conhecimento da JOF, no prazo máximo de 10 (dez) dias contados das respectivas assinaturas, cópias dos Acordos Coletivos celebrados.

23. O documento previsto no item 7, supra, inclusive quando firmado por entidades que possuam convenção coletiva de trabalho, deverá observar o disposto nos itens 16 e 18, exceto quanto ao prazo para apresentação da proposta.

DO PROCEDIMENTO – CONVENÇÕES COLETIVAS

24. Para cumprimento de Convenção coletiva, a entidade deverá encaminhar o instrumento firmado ao COGEAI, para posterior conhecimento da JOF, em até 10 (dez) dias de seu recebimento, com análise detalhada dos reflexos financeiros do aprovado sobre o fluxo de caixa da entidade.
25. Caso o percentual de reajuste firmado na Convenção coletiva exceda ao permitido no item 11, a entidade deverá enviar, em conjunto, medidas compensatórias a serem implementadas, de modo que o crescimento líquido da despesa de pessoal não exceda o disposto no item 11.
26. Eventuais concessões de benefícios feitas pelos dirigentes das empresas em adição ao disposto na Convenção coletiva de trabalho deverão observar o disposto nos itens 4 a 21, exceto pelo fato de que o envio da proposta será feito após ser firmada a Convenção, com possibilidade, neste caso, de pagamento do benefício de forma retroativa à data-base.

DO PROCEDIMENTO – DISSÍDIO COLETIVO

27. Não havendo acordo entre as partes e suscitando Dissídio Coletivo, de natureza econômica ou de greve, junto ao Tribunal Regional do Trabalho – TRT, as entidades deverão comunicar tais ocorrências ao COGEAI, para posterior conhecimento da JOF, com instrução dos documentos pertinentes, a fim de que o Comitê avalie a necessidade de solicitar orientação jurídica específica à Procuradoria Geral do Município;

28. No caso de cumprimento obrigatório de decisão judicial relativa a Dissídio Coletivo, assim como Ação de Cumprimento de Convenção ou Acordo Coletivo ou semelhantes, as entidades deverão encaminhar ao COGEAI, para posterior conhecimento da JOF, relatório detalhado informando a origem da demanda trabalhista, os valores a serem pagos a título de condenação, custas judiciais e honorários, bem como outras informações necessárias para o pleno conhecimento do caso.
29. Caso o valor estabelecido pela decisão judicial acarrete crescimento de despesa de pessoal acima do disposto no item 11, *supra*, as informações referentes ao item 26 deverão vir acompanhadas de medidas compensatórias a serem implementadas, de modo que o crescimento líquido da despesa de pessoal não exceda o disposto no item 11.

DISPOSIÇÕES FINAIS

30. As medidas compensatórias previstas nos itens 24 e 28, *supra*, não deverão considerar eventuais diminuições de dispêndios decorrentes do ajuste do plano de saúde ao determinado pela JOF em 17 de agosto de 2017.
31. A constatação da não observância dos parâmetros de negociação ora estabelecidos e/ou descumprimento das deliberações específicas exaradas pela por esta Junta, ainda que parciais, serão objeto de apuração pela Controladoria Geral do Município – CGM.