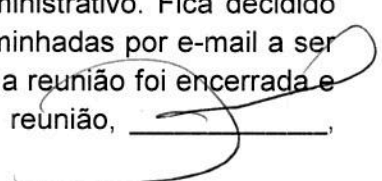


ATA DE REUNIÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA REALIZADA NO DIA 22 DE AGOSTO DE 2019.

No dia vinte e dois de agosto do ano de dois mil e dezenove, às dez horas, reuniu-se a Diretoria Executiva da empresa São Paulo Urbanismo – SPUrbanismo, em sua sede social localizada na Rua Líbero Badaró, 504 – 16º andar, Sala 161-A, por convocação do Senhor Presidente JOSÉ ARMÊNIO DE BRITO CRUZ e, sob sua presidência, presentes os Senhores JOSÉ TOLEDO MARQUES NETO, Diretor Administrativo e Financeiro, SÔNIA REGINA CHIARADIA, Diretora de Participação e Representação dos Empregados, DENISE LOPES DE SOUZA, Diretora de Gestão das Operações Urbanas, LEONARDO AMARAL CASTRO, Diretor de Desenvolvimento e Daniel Wasem Quesada, Gerente Jurídico. Ausente, justificadamente, FÁBIO NASCIMENTO DE JESUS, Chefe de Gabinete. Os trabalhos foram abertos pelo Senhor Presidente com os seguintes assuntos: **1) Apresentação da nova estrutura da SPUrbanismo** = Os diretores apresentam e discutem a proposta da nova estrutura limitada ao nível de gerência em suas respectivas diretorias, relatando as atribuições principais de cada uma delas. É deliberado que serão realizados ajustes na proposta, com posterior submissão para aprovação; **2) Apresentação da Norma de Procedimento NP 57 – Vinculação de CEPAC's** – A diretora Denise Lopes informa a necessidade de ajuste na Norma de Procedimento que dispõe sobre a vinculação de CEPAC's, a fim de otimizar o fluxo interno de procedimentos e para melhor adequação aos prazos estipulados no Decreto que rege a matéria. Informa que foram iniciados os estudos para revisão da norma e que as alterações propostas serão apresentadas na próxima reunião de Diretoria; **3) Informes:** **a) Reembolso de Assistência Médica** – O diretor José Toledo faz a leitura da manifestação recebida de DECAP nos autos do processo SEI! 7810.2019/0000705-6, “que o acordo coletivo em que se baseia tal decisão não foi aprovado previamente pelo COGEAI e JOF, conforme já informado no bojo do processo SEI 7810.2018/0000162-5. A previsão, em ACT, da atualização automática da tabela de reembolso pelo valor da ANS antes de tal atualização ser deliberada pela JOF será informada nos autos do processo 6017.2019/0028866-3, para ciência e acompanhamento da Controladoria Geral do Município”. Ressalta que há determinação da JOF datada de Setembro/2017 para aplicação do reajuste da tabela pelo valor da ANS e que as devidas informações serão prestadas no bojo do respectivo processo administrativo. Fica decidido que as manifestações que a diretora Sônia apresenta serão encaminhadas por e-mail a ser anexada na presente ata de reunião. Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada e do que se passou, eu, Daniel Wasem Quesada, secretariando a reunião,  lavrei esta Ata em uma via devidamente assinada pelos presentes.

São Paulo, 22 de agosto de 2019.





JOSÉ ARMÊNIO DE BRITO CRUZ
Presidente



DENISE LOPES DE SOUZA
Diretora de Gestão das Operações Urbanas

PRE/CHG/JHL



Ata DIE 22/08/2019

JOSE TOLEDO MARQUES NETO
Diretor Administrativo e Financeiro



LEONARDO AMARAL CASTRO
Diretor de Desenvolvimento



SÔNIA REGINA CHIARADIA
Diretora de Participação e Representação dos Empregados

José Armênio de Brito Cruz

De: Sonia Regina Chiaradia
Enviado em: quarta-feira, 28 de agosto de 2019 14:46
Para: José Armênio de Brito Cruz; José Toledo Marques Neto; Denise Lopes de Souza; Leonardo Amaral Castro; Daniel Wasem Quesada
Cc: Angela Maria Batista
Assunto: ENC: contestação referente ao plano de saúde e acordo coletivo 2018
Anexos: Ofício 004.2017 - Decap - Esclarecimentos Plano de Saúde.pdf; Ofício 001.2017 - Apresentação do Fórum à DECAP.PDF; EMURB_Bem_Vindo a EMURB_Manual_da_Empresa_1990.pdf

Prezados diretores,

Em complemento ao e-mail abaixo , em especial ao item “**(i) a manutenção de ascendentes em planos de saúde**”, no item abaixo transcrito segue outras considerações:

- A própria sumula 51 do TST dispõe que as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. Ora os empregados da SPURBANISMO, que podem ser prejudicados com tal decisão, recebiam no momento da integração na empresa “O manual de Direitos e Deveres, e o Acordo coletivo da época” , portanto tal manual passou a integrar o contrato individual dos empregados., sendo que a trava para a adesão dos pais já foi adicionada ao ACT faz 16 anos (em 2003).

1)No item acima citado, informo que os empregados contratados recebiam o “manual de Direitos e Deveres” no momento da integração . Tal manual, ora anexado, no item Direitos do empregado, sub item Benefícios Oferecidos, item ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA, pags 14 a 20, considera como usuários , todos os empregados da EMURB e seus dependentes legais, entre eles:

“ MÃE em qualquer condição”

“Pai com mais de 60 (sessenta) anos”.

2)Em consequência todos os empregados que possuem dependentes ascendentes inscritos naquela época (e até 2003) tem a garantia da integração ao contrato de trabalho individual dos direitos e deveres, previstos no caderno a de integração. Ao retirar benefícios ali existentes a empresa poderá ter passivo trabalhista liquido e certo com jurisprudência favorável ao empregado do TST, conforme já mencionado anteriormente.

3)A representação dos Empregados na Empresas Publicas está garantida na Lei Orgânica do Município de São Paulo, em seu art 83, inciso I, na constituição Federal em seu art. 10 que assegura “ a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que

seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”. E ainda na Constituição estadual de São Paulo em seu art . 288 que inclui os assuntos referentes à assistência médica. “ É assegurada a participação dos servidores públicos nos colegiados e diretorias dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais, de assistência médica e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação, na forma da lei.”

4) Vale ressaltar que o grupo de estudo formado pela portaria 130 de 23/05/2017 , para elaboração de estudo conclusivo sobre a concessão de benefício de auxílio saúde pelas empresas municipais paulistanas , não foi instituído com a participação dos empregados, embora o Fórum de Representação dos Empregados das empresas Públicas do Município de São Paulo, por meio do Ofício nº 001/2017/DIPAR/EMPRESAS PÚBLICAS (anexo) solicitou a participação no grupo de estudos, o que não foi atendido. Após os membros do fórum ter conhecimento dos resultados do grupo de estudos novamente o fórum encaminha Ofício nº 004/2017/DIPAR/EMPRESAS PÚBLICAS (anexa) ressaltando os problemas identificados e ainda informando sobre determinação em ação de dissídio coletivo TRT/SP nº 101345-80.20155.02.0000 Termo de Audiência nº 202/15 – item 4, cópia anexa, que **“a implementação do plano de saúde será discutida entre a empresa e o conjunto de trabalhadores beneficiários”**.

Por todo o exposto não pode prosperar qualquer imposição referente à assistência médica ou mesmo à retirada dos pais, uma vez que estamos tratando de assunto constitucional no qual à proteção para a participação dos empregados e por ser direito adquirido por constar do contrato individual de trabalho, podendo gerar passivos trabalhistas desnecessários para qualquer das empresas publicas do município de são Paulo.

De: Sonia Regina Chiaradia

Enviada em: quinta-feira, 22 de agosto de 2019 19:42

Para: José Armênio de Brito Cruz; José Toledo Marques Neto; Denise Lopes de Souza; Leonardo Amaral Castro; Daniel Wasem Quesada

Cc: Angela Maria Batista

Assunto: contestação referente ao plano de saude e acordo coletivo 2018

Prezados diretores ,

Em relação ao que foi informado, na reunião de Diretoria Executiva – DIE realizada nesta data 22/08/2019, referente ao índice do reajuste da ANS no Plano de Saúde dos empregados e como **dever constitucional** da Diretoria de Participação e Representação do Empregados venho esclarecer o que segue:



A Diretoria de Participação e Representação dos Empregados – DPE foi instituída pela Lei Municipal 10731/1989 e encontra amparo legal na Lei Orgânica do Município de São Paulo - Art. 83º - Inciso II, Na Constituição do Estado de São Paulo, nos artigos 115º, Inciso XXIII e 288º, na Constituição Federal, arts. 10 e 11º e no Estatuto da empresa em seu Art. 9º. A Diretoria tem a prerrogativa, conforme os artigos mencionados anteriormente de promover os **interesses profissionais, de assistência médica e previdenciário dos empregados**, sempre que sejam objeto de discussão e deliberação.

1- Referente ao - ACT 2019/2020: “com a notícia de assinatura do ACT 2019/2020, sem a análise prévia do COGEAI ou da JOF, nos termos do art. 1º, X, “h” do Decreto 53.687/2013, **a Junta determina o encaminhamento do caso à Controladoria Geral do Município**, com cópia ao Conselho de Administração da empresa, para análise do caso. Como é sabido, benefícios como **(i) a manutenção de ascendentes em planos de saúde e (ii) a concessão de benefícios além do razoável**, têm sido objeto de constantes análises e melhorias por parte da Administração Pública, com o insistente pedido, pela JOF, de acompanhamento da sua evolução pela CGM. Desse modo, os temas referidos no Decreto de criação da Junta são de obrigatória análise pelos órgãos colegiados da Administração Direta do Município.”

a) Que em 09/02/2018 foi encaminhado, para as empresas publicas a ATA SF/JOF Nº 6703797 que ressalta no item Administração Indireta, 1 - discussões sobre reajustes de Acordo Coletivo ou Convenção Coletivo as seguintes diretrizes:

- - O impacto na folha referente às despesas com pessoal deveria considerar as seguintes rubricas ou despesas: - Salários, encargos, 13º Salários, Férias, Vale Refeição, Vale Alimentação, Pensão Alimentícia, Plano de Saúde, Seguro de Vida e Consignações em folha;
- - Que seja observada a “meta de crescimento” conforme a linha relativa ao mês da data base. Que no caso da SPURBANISMO , cuja data base é maio, **foi de 3,04%**;
- - **Que as empresas terão autonomia para negociar seus acordos e Convenções Coletivas de Trabalho , reajustes salariais e benefícios , desde que observem os limites estipulados nos itens 1 e 2;**
- - Que as empresas encaminhem, anteriormente à celebração do Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva , ao CAAI, **as projeções a serem negociadas**, demonstrando que as propostas atendem as diretrizes da JOF.

- b) Na orientação citada acima em nenhum momento foi imposto qualquer restrição de livre movimentação de índice entre os benefícios. Vale ressaltar que aumentos em benefícios é a forma menos impactante à empresa, pois não traz reflexos adicionais como contrapartida da empresa no INSS, FGTS e outros reflexos. Ao longo dos anos, sempre que a empresa demonstrou dificuldades, várias vezes os empregados repassaram parte dos reajustes salarial devido para os benefícios. Contudo não foi o caso aplicado em 2018 quando o reajuste nos salários e benefícios foi 0% (zero por cento).
- c) Ora a ATA SF/JOF Nº 6703797 concede a autonomia para a empresa negociar seus acordos imaginamos que seja em respeito ao disposto na Constituição Federal, pois A Constituição Federal de 1988, no título Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo Dos Direitos Sociais dispõe, em seu art. 7º, garante como direitos dos trabalhadores Urbanos e Rurais a melhoria das condições sociais. **Para tanto o inciso XXVI prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.** A mesma constituição também prevê o art. 8º, inciso VI, que dispõe entre as competências dos Sindicatos a obrigatoriedade da participação nas negociações coletivas de trabalho e bem como em seu inciso III a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria;
- d) o sindicato da Categoria, SINCOHAB, deu início as formalidades para as negociações do Acordo Coletivo de trabalho 2018/2020 protocolando na SPURBANISMO a pauta da categoria advinda de Assembleia realizada em 07/03/2018 especialmente convocada conforme publicação no Jornal Folha de São Paulo de 26/02/2018. As negociações procurando a autocomposição se iniciaram em 17/04/2018 visando a data base de 1º de maio;
- e) Ao todo foram realizadas 7 reuniões na empresa, 2 mesas redondas na Secretaria Regional do Trabalho (SRT) e 3 mesas de Mediação e Conciliação no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, além claro de várias assembleias dos empregados. Aliás cabe aqui observar que segundo o artigo 612 da CLT, os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim. Desta forma não podem as partes (empresa/sindicato) firmar acordo sem que os empregados/Trabalhadores aprovem.
- f) O acordo Coletivo foi firmado em 07/05/2019, **um ano após a data base**, no Tribunal do Trabalho da 2º Região em negociação e arbitragem pré-processual em consonância com o disposto na *Resolução CNJ nº*



125/2010 e na Resolução CSJT nº 174/2016. Incumbe ao Poder Judiciário, além da solução pela via da sentença normativa, oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, **em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação**, como disposto no artigo 764 (os dissídios coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação da CLT). A arbitragem Pré - processual tem a finalidade de buscar um canal rápido de solução de conflitos e buscar a prevenção e solução rápida de conflitos coletivos, antecipando uma solução negociada que não será objeto de judicialização, bem como formalizando um acordo **com força de título executivo extrajudicial** de acordo com o art 784 do CPC.

- g) Entendendo as dificuldades da empresa, os empregados aceitaram manter todos os benefícios e somente o cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2016/2017 vigente ou seja: - **a aplicação do resíduo da recomposição salarial do período apurado de 01/05/2016 a 30/04/2017, não aplicado naquele acordo Coletivo, de 0,99% (zero virgula noventa e nove por cento) bem como da aplicação do índice da media dos planos de saúde, acordo vigente até a assinatura do próximo (13%);**
- h) Também compreendendo a dificuldade da empresa os empregados concordaram em que o índice de reajuste de 2,79% nos salários fosse adiado para maio de 2019;
- i) Que conforme ofício PRE 054/2018/ SP-URBANISMO, assinado em 10/12/2018 e recebido em DECAP pela Sra Karem Hiromi Nishima em 11/02/2018, foi demonstrado o impacto Financeiro sobre Folha de pagamento Vínculo 11 num total de R\$ 305. 042,58 (trezentos e cinco mil e quarenta e dois reais e cinquenta e oito centavos), menor que o impacto aprovado por JOF de 3,04% que corresponderia à R\$ 897.848,00 (oitocentos e noventa e sete mil e oitocentos e quarenta e oito reais) ou seja o impacto financeiro foi menor na ordem de -0, 15% (zero virgula quinze por cento negativo). Tudo conforme consta do Processo SEI 781020180000162-5;

NEGOCIAÇÃO PARA O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

nº empregados	Valor dos Salários	Descrição
134	1.191.928,40	TOTAL dos empregados ativos - Base abril/2018 - Atualizada Setembro

ÍNDICE ESTIMADO ORIENTADO PELA JOF	3,04%
------------------------------------	-------

ÍNDICES - Período maio/2017 a abril/2018			
IPC-FIPE	INPC-IBGE	ICV-DIEESE	MÉDIA
1,29%	1,69%	2,7878%	1,92%

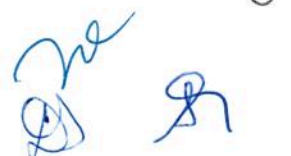
Estimativa do Impacto Financeiro Anual - Terceira Proposta					
DESCRIÇÃO	Índices ou Valores	Impacto Financeiro MENSAL	valor ANUAL do impacto financeiro (f)	Encargos Sociais (51,96%)	VALOR AN
Correção Salarial	0,9900%	11.876	140.781	70.268	223
Reembolso Assistência Médica	13%	6.913	82.956	0	82
TOTAL ESTIMADO DO IMPACTO em 12 meses					306

Total Reajustes pleiteados	306
Total despesas com pessoal 2017, conforme Fluxo de Caixa - SADIN	29.531
Impacto total estimado, apurado sobre dados SADIN	1.0
Teto máximo de crescimento da despesa de pessoal, conforme JOF - 3,04%	897

Total custo médio dez/2017 vínculos 11 (147)	14
Total custo médio mai/2018 vínculos 11 (150)	14
impacto financeiro	-0,1

- j) Portanto há de se ressaltar que nada foi feito sem levar em consideração o impacto na folha determinado pelo JOF e mais que o impacto é negativo. Que o reajuste da data base de 2018 até o presente momento foi 0% (zero por cento) uma vez que o valor concedido foi referente à resíduo de 2016/2017 e que a recomposição salarial de 2017/2018 (2,79%) foi jogada para maio de 2019;
- k) Por fim vale também lembrar que em Junho de 2018 estava em vigor o acordo coletivo de 2016/2018 o qual previa a correção da tabela de Plano de saúde pela Média dos índices praticados pelos planos de saúde contratados pelos empregados, que foi de 13% (treze por cento) em junho de 2018. Vale esclarecer que o acordo firmado entre as partes, Sindicato/empresa, somente foi assinado em 2019. Desta forma a empresa era obrigada a cumprir cláusula vigente de acordo coletivo em vigor até a assinatura do próximo.

2 - Em Relação ao item "(i) a manutenção de ascendentes em planos de saúde" ressalto que:



- - Os pais deixaram de ser admitidos no Plano de Saúde SP-URBANISMO em maio de 2003, por ocasião do acordo Coletivo de trabalho daquele ano, portanto à 16 anos. Tal decisão levava em consideração o impacto que já se demonstrava no plano e assim colocava uma "trava" para novas adesões. Com tal decisão em 2003 totalizavam 48 pais dependentes e usuário do plano de saúde, sendo que atualmente somente 15 pais são dependentes. O que demonstra a queda ano a ano por motivo de falecimento dos mesmos.
- É de Conhecimento de toda a população que as empresas de saúde suplementar não têm admitindo pessoas com mais de 70 anos especialmente com doenças preexistentes. Retirar os pais nesse momento significa deixa-los desamparados e a mercê do SUS, em muitos casos sem que os filhos possam acompanhá-los.
- Em relação à concessão de benefícios devemos ressaltar que por várias vezes, em anos anteriores, foram concedidos aumentos nos benefícios em troca de aumento salarial para não impactar a folha e os encargos. Neste quesito vale ressaltar que os benefícios concedidos fazem parte dos editais de convocação dos concursos públicos e que os mesmos constam do ACT desde 1992 e do Acordo de trabalho firmado com o CRE desde 1989. Portanto à mais de 30 anos;
- O art. 468 da CLT não permite reduções das condições do contrato de trabalho que resultem em prejuízo ao trabalhador sob pena de nulidade, bem como ao direito adquirido previsto na Constituição federal art 5º , **inciso XXXVI, ou seja a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.**
- Em julgado recente, de 22.03.2019, o TST na ação ARR 70-95.2014.5.10.0010 confirmou o direito de manutenção de dependentes no plano de saúde e a sua incorporação ao contrato de trabalho, neste caso após 20 anos, considerou-se que a retirada desses dependentes viola o art. 468 da CLT.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014.

PLANO DE SAÚDE. INCLUSÃO DE DEPENDENTES. FORMA DE CONCESSÃO. MODIFICAÇÃO APÓS VINTE ANOS. MERA LIBERALIDADE DO EMPREGADOR. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. Ante a possível violação ao artigo 468 da CLT, deve ser provido o agravo de instrumento.

II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014.

PLANO DE SAÚDE. INCLUSÃO DE DEPENDENTES. FORMA DE CONCESSÃO. MODIFICAÇÃO APÓS VINTE ANOS. MERA LIBERALIDADE DO EMPREGADOR. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. A controvérsia diz respeito à manutenção da forma de participação/contribuição financeira por parte de três substituídos do sindicato autor com dependentes inscritos no plano de saúde gerido pelo reclamado, Conselho Federal de Economia, anteriormente à edição da Portaria 30/2013, que alterou a forma de concessão do benefício. No caso, o Tribunal Regional deu provimento ao

recurso do reclamado para indeferir o pedido de manutenção do plano nos moldes em que era praticado, sob o fundamento de que o benefício não se incorporou ao contrato de trabalho dos empregados. Consignou que, por omissão ou liberalidade do reclamado, houve a manutenção do plano de saúde aos empregados com a inclusão de parentes e agregados, sem a necessidade de comprovação da dependência legal, critérios exigidos na Portaria COFECON 30/2013, para manutenção do plano de assistência médico-hospitalar e odontológica apenas aos empregados e dependentes legais. Delimitado no acórdão regional que o empregador, por mera liberalidade, permitiu por mais de 20 anos, que os seus funcionários incluíssem no plano de saúde seus dependentes sem a necessidade de comprovação da dependência legal, tem-se que tal situação gerou nos empregados a convicção do direito, aderindo ao contrato de trabalho, especialmente em se considerando a habitualidade do benefício, a boa-fé objetiva do contrato de trabalho entre as partes e o princípio da primazia da realidade. Assim, o direito à manutenção no plano de assistência médico-hospitalar e odontológica dos dependentes incluídos por mera liberalidade do empregador e com habitualidade incorporou-se ao contrato de trabalho dos empregados, exsurgindo nítida a nulidade da alteração lesiva prevista na Portaria COFECON 30/2013 quanto a esses empregados. Caracterizada violação ao art. 468 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-ARR-70-95.2014.5.10.0010, Maria Helena Mallmann, DEJT 22.03.19).

- A própria sumula 51 do TST dispõe que as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores **admitidos após** a revogação ou alteração do regulamento. Ora os empregados da SPURBANISMO, que podem ser prejudicados com tal decisão, recebiam no momento da integração na empresa “O manual de Direitos e Deveres, e o Acordo coletivo da época”, portanto tal manual passou a integrar o contrato individual dos empregados., sendo que a trava para a adesão dos pais já foi adicionada ao ACT faz 16 anos (em 2003).
- Sabemos que Os Direitos Fundamentais previstos na CF não podem ser transacionados e a o art. 468 da CLT traz em seu bojo a existência do direito adquirido e garante somente a licitude de alterações de cláusulas contratuais que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula

TRT 3º região – processo 0010782-65.2018.5.03.0054 (ROPS) - PLANO DE SAÚDE CONCEDIDO PELO EMPREGADOR AOS EMPREGADOS. EXTENSÃO DO BENEFÍCIO AOS APOSENTADOS MEDIANTE NORMA INTERNA. ALTERAÇÃO UNILATERAL. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. ART. 468 DA CLT -

“De fato, caracteriza-se a existência de direito adquirido (artigo 5º, XXXVI, da CR/88), o que atrai a incidência do artigo 468 da CLT. Ademais, é cediço que as modificações estruturais havidas não podem afetar os contratos de trabalho e os direitos adquiridos dos empregados, conforme dispõe a Súmula 51 do TST.

- Qualquer alteração das condições atuais do Plano de Saúde quer na tabela de reembolso quer na condição do dependente ascendente não pode prosperar, pois trata de direito individual adquirido não podendo jamais ser implementado de forma unilateral e que cause prejuízo ao empregado. Eis que a ATA SF/JOF N° 6703797 é clara ao informar que as empresas devem encaminhar, anteriormente à celebração do Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva, ao CAAI, **as projeções a serem negociadas**, demonstrando que as propostas atendem as diretrizes da JOF. É não o ACORDO COLETIVO DE TRABALHO já que a Lei Federal 13303/2016, nos art. 89 e 90, reforça a não interferência dos órgãos de controle nas empresas públicas.



Sonia Regina Chiaradia
Diretora de Participação e Representação dos Empregados
schiaradia@spurbanismo.sp.gov.br
55 11 3113 7541