

TALITA DARTIBALE AMADO

**O Direito à Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público, à luz
da Convenção n. 151 da OIT**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Associado L.D. Enoque Ribeiro dos Santos

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo-SP

2018

TALITA DARTIBALE AMADO

**O Direito à Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público, à luz
da Convenção n. 151 da OIT**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob orientação do Professor Associado L.D. Enoque Ribeiro dos Santos.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo-SP

2018

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Amado, Talita Dartibale

O direito à negociação coletiva de trabalho no setor público, à luz da Convenção n. 151 da OIT. / Talita Dartibale Amado ; orientador Enoque Ribeiro dos Santos -- São Paulo, 2018.

233

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2018.

1. Negociação Coletiva de Trabalho. 2. Servidores Públicos. 3. Convenção n. 151 da OIT. I. dos Santos, Enoque Ribeiro, orient. II. Título.

BANCA EXAMINADORA

São Paulo, _____ de _____ de _____

Ao Brunno, minha metade, melhor companheiro que eu poderia ter. A minha família, sempre. Sem o amor e o apoio de vocês, os meus sonhos não seriam completos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, acima de tudo, pelo fôlego de vida, pela saúde, pelos sonhos que me movem e por mais uma etapa vitoriosa alcançada em minha vida. Ele é a minha força, a minha paz e a luz que ilumina o meu caminho.

Agradeço ao meu esposo e companheiro, Brunno, pelo afeto, pela amizade e compreensão que me encantam todos os dias, por me acalmar e me animar nos momentos mais difíceis dessa jornada. Impossível descrever o tamanho bem que ele me faz. Sou só grato por tê-lo em minha vida.

Aos meus amados pais, devo tudo o que sou, cada passo encorajado, cada sonho realizado, cada lágrima e cada riso compartilhado. Todo o amor e apoio desmedido que me dedicam, sem dúvidas, fortalecem-me e revigoram-me dia após dia. Sem eles, as minhas conquistas não teriam o mesmo brilho e o mesmo significado.

A minha querida avó, Nilza, o meu agradecimento por, mesmo de longe, continuar cuidando de mim como se fosse ontem, por me colocar sempre em suas orações e pelas conversas matinais ao telefone, sempre que possível. Sei o quanto sempre torceu por mim ao longo da minha trajetória, e para a conclusão deste trabalho de mestrado não foi diferente.

A minha querida irmã Thaís, agradeço pelas palavras de incentivo, pela compreensão de minhas ausências e pelo eterno elo de amizade que nos une.

Aos meus amigos de mestrado, Mirtes, Karol, Luiz, Carlos e Fernanda, que tornaram mais especial essa minha experiência de vida acadêmica. As conversas leves, os cafés e até as discussões mais sérias já me deixam saudades.

Ao Dr. Cleiton Coutinho, do Sindsep-SP, pela atenção com que me recebeu no sindicato e me explicou sobre o funcionamento do processo de negociação coletiva no setor público. O meu agradecimento pelo material fornecido, o qual utilizei como anexos neste trabalho.

Por fim, porém bem longe de ser menos importante, um especial agradecimento ao meu orientador, Prof. Enoque Ribeiro dos Santos, por quem nutro uma profunda admiração, pela amizade e pelo privilégio de poder desfrutar de seus ensinamentos ao longo desses anos, por confiar em mim e me direcionar para o melhor caminho nos estudos. Que Deus o abençoe infinitamente.

“Nunca estamos aqui e agora, mas sempre além. O temor, o desejo, a esperança nos impelem para o futuro, e nos arrebatam o sentimento e a consideração do que é, para nos entreterem com o que será, até mesmo quando já não mais existirmos.”

(Montaigne, Os Ensaaios, livro I, capítulo 3)

AMADO, Talita Dartibale. **O direito à negociação coletiva de trabalho no setor público, à luz da Convenção n. 151 da OIT.** 2018. 233 f. Mestrado - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

RESUMO: A Constituição de 1988 assegura expressamente aos servidores públicos o direito à livre associação sindical e o direito de greve. A liberdade sindical é tridimensional, compreendendo o livre exercício de três direitos: direito de sindicalização, direito à negociação coletiva de trabalho e direito de greve. Assim, como corolário lógico, estaria aberto o caminho para o reconhecimento da negociação coletiva no setor público, o que veio a ser cancelado pela ratificação pelo Brasil da Convenção n. 151 da OIT. O direito à negociação coletiva de trabalho é considerado direito humano fundamental de todo o trabalhador pela Declaração de Princípios da OIT de 1998, bem como pela ordem jurídica brasileira, então integrada por norma supralegal que confere força obrigatória a esse direito no que concerne aos servidores públicos. Apesar das peculiaridades inerentes ao regime de direito público, ao qual se submete a Administração Pública, não há óbices intransponíveis que impossibilitem esse direito, porém limites que devem ser observados quando da prática da negociação coletiva, que é considerada o melhor meio de solução de conflitos coletivos laborais, haja vista fomentar o diálogo social e a democratização das relações de trabalho. Com amparo jurídico e com base em exitosos casos da experiência brasileira, propõe-se a superação das supostas incompatibilidades entre o instituto de direito privado da negociação coletiva de trabalho e o regime jurídico-administrativo, de modo a propiciar uma pacificação de conflitos no setor público aliada ao objetivo de promover uma prestação de serviços públicos mais eficiente à população, que de fato atendam suas necessidades básicas. Reporta-se, ao final, à reflexão acerca das repercussões da Reforma Trabalhista em relação à negociação coletiva de trabalho dos servidores públicos.

PALAVRAS-CHAVE: Negociação Coletiva de Trabalho. Liberdade Sindical. Convenção n. 151 da OIT. Servidores Públicos. Setor Público.

AMADO, Talita Dartibale. **The right to collective bargaining in the public sector, in the light of ILO Convention n. 151.** 2018. 233 f. Master – Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2018.

ABSTRACT: The Constitution of 1988 expressly guarantees public servants the right to freedom of association and the right to strike. Freedom of association is three-dimensional, including the free exercise of three rights: the right to organize, the right to collective bargaining and the right to strike. Thus, as a logical corollary, the way to the recognition of collective bargaining in the public sector would be opened, which came to be confirmed by Brazil's ratification of ILO Convention n. 151. The right to collective bargaining is considered a fundamental human right of every worker by the 1998 ILO Declaration of Principles, as well as by the Brazilian legal system, which is then integrated by a supralegal norm that gives mandatory force to this right in relation to public servants. Despite the singularities inherent in the public law regime, to which the Public Administration is subjected, there are no insurmountable obstacles that make this right impossible, but limits that must be observed in the practice of collective bargaining, which is considered the best way of solving collective labor disputes, by fostering social dialogue and the democratization of labor relations. With legal support and based on successful cases of the Brazilian experience, it is proposed to overcome the alleged incompatibilities between the private law institute of collective bargaining and the legal-administrative regime, in order to provide a pacification of conflicts in the public sector allied to the objective of promoting the provision of more efficient public services to the population, which in fact meet their basic needs. By the end, it refers to the reflection on the repercussions of the Labor Reform in relation to the collective bargaining of public servants.

KEY-WORDS: Collective bargaining. Freedom of association. ILO Convention n. 151. Public servants. Public sector.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A LIBERDADE SINDICAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO BRASIL.....	14
1.1. Sociedade, Estado e Administração Pública	14
1.2. O regime jurídico-administrativo e a ordem constitucional brasileira.....	21
1.3. Agentes públicos e a natureza jurídica do vínculo com o Estado.....	24
1.4. Regime jurídico dual no serviço público: estatutário e celetista.....	30
1.5. Panorama atual da Liberdade Sindical dos Servidores Públicos.....	34
1.5.1. <i>Breve histórico da afirmação da liberdade sindical.....</i>	<i>34</i>
1.5.2. <i>Liberdade sindical na ordem constitucional brasileira e os direitos sindicais no setor público</i>	<i>40</i>
1.5.2.1. Direito de sindicalização	44
1.5.2.2. Direito de greve	51
1.5.2.3. Direito à negociação coletiva de trabalho	61
1.6. Estruturação e características do sistema sindical brasileiro.....	67
1.6.1. <i>Crerios de organização sindical quanto ao grupo representado e a organização sindical no setor público.....</i>	<i>74</i>
CAPÍTULO 2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	84
2.1. Autonomia Privada Coletiva	84
2.2. Conceito, Natureza Jurídica e Funções.....	88
2.3. Princípios Norteadores da Negociação Coletiva de Trabalho	95
2.4. Instrumentos Normativos decorrentes da Negociação Coletiva	102
2.4.1. <i>Validade, Vigência e Eficácia da Norma Coletiva.....</i>	<i>108</i>
2.4.2. <i>Limites à Negociação Coletiva em face da nova Reforma Trabalhista.....</i>	<i>115</i>
2.5. O instituto à luz das Convenções da OIT	120
2.5.1. <i>Convenção n. 87 da OIT.</i>	<i>121</i>
2.5.2. <i>Convenção n. 98 da OIT.</i>	<i>125</i>
2.5.3. <i>Convenção n. 151 da OIT.....</i>	<i>127</i>
2.5.4. <i>Convenção n. 154 da OIT.....</i>	<i>131</i>

CAPÍTULO 3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO À LUZ DA CONVENÇÃO N. 151 DA OIT	134
3.1. A Eficácia Normativa das Convenções e Recomendações da OIT no Direito Brasileiro.....	134
3.2. A Ratificação da Convenção n. 151 da OIT e sua incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro	144
3.3. Teorias sobre a (in)admissibilidade do direito de negociação coletiva de trabalho dos servidores públicos	148
3.3.1. <i>Fundamentos para a proteção do direito de negociação coletiva de trabalho dos servidores públicos</i>	152
3.4. Direito à negociação coletiva no setor público: avanços e desafios à ordem jurídica brasileira	158
3.4.1. <i>Limites: Princípio da Legalidade, Orçamento Público e Supremacia do Interesse Público sobre o Particular</i>	168
3.4.1.1. Princípio da Legalidade	169
3.4.1.2. Orçamento Público	175
3.4.1.3. Supremacia do Interesse Público sobre o particular	180
3.5. Possibilidade e Vantagens da Negociação Coletiva no Setor Público brasileiro: a eficiência na prestação dos serviços públicos.....	182
3.6. Experiências no Direito Brasileiro.....	187
3.7. Experiências no Direito Estrangeiro	191
3.8. Posicionamento do Judiciário brasileiro sobre a Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público	199
3.9. Reforma Trabalhista: a prevalência do negociado sobre o legislado e seus efeitos sobre as relações de trabalho no setor público.....	207
CONCLUSÃO	216
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	222
ANEXOS	236

INTRODUÇÃO

O tema objeto do presente trabalho centra-se no reconhecimento do direito à negociação coletiva laboral dos servidores públicos, haja vista a ratificação pelo Brasil da então vigente Convenção n. 151 da OIT, que versa sobre as relações de trabalho na Administração Pública. A negociação coletiva de trabalho é mecanismo autocompositivo de solução de conflitos coletivos, sendo um relevante instrumento de pacificação social e fonte de positivação do direito. No plano internacional, foi erigida pela Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho, de 1998, à condição de direito fundamental de todo o trabalhador.

O objetivo a que se propõe a pesquisa reside em atestar a possibilidade jurídica de aplicação do instituto ao setor público, em aferir a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro, ainda que sob a condição de se observar certos limites e peculiaridades inerentes à Administração Pública, a fim de não apenas assegurar ao servidor público um direito fundamental que lhe pertence, porém, sobretudo, de promover a melhoria na qualidade da prestação de serviços públicos, que seguramente satisfaçam as necessidades vitais da população brasileira.

O Brasil ratificou as demais Convenções relativas ao direito à negociação coletiva de trabalho (Convenções n. 98 e 154 da OIT), além de reconhecer constitucionalmente as convenções e acordos coletivos de trabalho como direito fundamental do trabalhador. Apesar da omissão constitucional sobre o direito dos servidores públicos à negociação coletiva de trabalho, ao passo em que se reconhece expressamente os direitos à livre associação sindical e à greve (artigo 37, VI, VII), a Convenção n. 151 OIT já integra formalmente o ordenamento jurídico interno, pelo que, então, reclama mecanismos de fomento e efetivação dos direitos por ela enunciados, tendo em vista a sua aplicabilidade imediata.

A deflagração de greves no setor público, inclusive em serviços públicos essenciais, que são aqueles voltados ao atendimento de direitos básicos, como o direito à vida, à saúde e à segurança, tem prejudicado sensivelmente a população, que também sofre com a má qualidade com que, em geral, os serviços públicos são prestados. Para reverter esse quadro, é premente a implementação de procedimentos de negociação que viabilizem a participação ativa dos servidores e da sociedade nas

atividades e decisões do Estado, visando à melhoria de condições de trabalho que reflitam em serviços prestados de melhor qualidade.

Vale dizer, a liberdade sindical preconizada pela Constituição Federal, compreende três elementos indissociáveis: a livre associação sindical, o direito de greve e o de negociação coletiva de trabalho. A greve é o mecanismo de pressão mais poderoso, devido aos maiores riscos que dela decorrem. Contudo, para ser legítima, à greve deve preceder, necessariamente, a tentativa de negociar coletivamente os interesses contrapostos no litígio, visando à autocomposição conciliadora e reguladora das relações jurídicas entre as partes envolvidas.

Considerando o atual contexto político, jurídico e social introduzido pela Lei n. 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, o direito à negociação coletiva de trabalho no setor público passa a ser analisado sob as novas premissas que vieram a dar um novo tom ao Direito do Trabalho com a instituição da prevalência do “negociado sobre o legislado”, cujas amplas repercussões, definitivamente, não podem ser ignoradas, inclusive no que tange às relações de trabalho no âmbito da Administração Pública.

Sobre a estrutura da dissertação, em suma, o primeiro capítulo aborda, essencialmente, a liberdade sindical e sua configuração no setor público, o modelo de Estado e sua relação com o reconhecimento de direitos sindicais dos servidores públicos, além de traçar os pressupostos legais e axiológicos que regem o direito público, do qual o regime jurídico-administrativo é corolário. Aborda-se, ainda, as características estruturais do sistema sindical brasileiro e os possíveis critérios de organização sindical dos servidores públicos.

O segundo capítulo é destinado ao estudo específico da negociação coletiva de trabalho como instituto, em seus vários aspectos, seus principais princípios norteadores, analisando-se, inclusive, as Convenções da OIT referentes ao tema. Destacam-se, ainda, os limites à negociação coletiva em face da nova Reforma Trabalhista, que estabeleceu um novo padrão hierárquico-normativo no mundo do Direito do Trabalho (“o negociado sobre o legislado”).

O terceiro e último capítulo se atém aos pontos centrais ao redor dos quais gira a discussão sobre a possibilidade de negociação coletiva de trabalho no setor público, seus limites decorrentes das especificidades pertinentes ao regime de direito público e das restrições de matriz constitucional, aclarando-se não só os óbices como também

alguns avanços angariados pela experiência brasileira, sem deixar de registrar experiências no direito estrangeiro sobre a configuração do direito em questão.

O presente trabalho visa ilustrar a necessidade e a possibilidade de se alcançar um ponto de equilíbrio entre o regime de negociação coletiva laboral, instituto originário da esfera das relações regidas pelo regime de direito privado, e o regime jurídico-administrativo dos servidores públicos, considerando que o direito à negociação coletiva no setor público tornou-se uma realidade no mundo jurídico a partir do advento da Convenção n. 151 da OIT e sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro.

Com o novo cenário instaurado pela Reforma Trabalhista, em que o negociado prevalece sobre o legislado, são inevitáveis repercussões na negociação coletiva do setor público, a princípio em relação aos servidores públicos celetistas, sempre ressalvadas as limitações constitucionais, como as referentes às reivindicações de cunho remuneratório.

Concernente aos métodos utilizados para se desenvolver este trabalho, buscou-se uma harmonização de métodos discursivos (dedutivo, indutivo e dialético) com a experimentação de métodos intuitivos, pelos quais impressões e evidências são dadas diretamente à razão a partir dos sentidos ou mesmo da própria razão (intuição sensível e intuição intelectual).

Por fim, quanto aos materiais utilizados para a pesquisa, legislação, doutrina e jurisprudência foram as principais fontes, compreendendo-se no conceito de doutrina não apenas obras doutrinárias, como também artigos jurídicos. As normas de organismos internacionais, como as Convenções e Recomendações da OIT, tiveram fundamental importância ao assumir o papel de critério hermenêutico balizador das normas nacionais. Vale lembrar, ainda, dos recursos da equidade, princípios gerais de direito e analogia, além da observação crítica de fenômenos sociais, político-ideológicos e fatores econômicos que subjazem ao tema da negociação coletiva no setor público.

CONCLUSÃO

A garantia constitucional de direitos sindicais aos servidores públicos é consentânea com os princípios e valores fundantes de um Estado Democrático de Direito. Assim como todos os trabalhadores, os servidores públicos são dignos de boas condições de trabalho, que lhes preservem a vida e a saúde, que lhes assegurem o próprio sustento e lhes propiciem uma boa qualidade de vida. Com a colaboração de seus sindicatos, os servidores lutam por melhores condições de trabalho e de vida, o que jamais lhes pode ser negado no contexto de uma sociedade pluralista e democrática, dirigida por um Estado que se declara fundado no princípio da dignidade da pessoa humana.

A ausência de diálogo social no âmbito do funcionalismo público, inundado por um sentimento de insatisfação e de desvalorização que se reflete nas inúmeras greves deflagradas pelos servidores públicos Brasil afora, gerando sensíveis prejuízos à qualidade de vida da população quando em setores essenciais do serviço público, como a saúde, o transporte, a segurança e a educação, traz à tona a relevância do direito de negociação coletiva de trabalho como um instrumento de emancipação e de pacificação social.

A concepção autoritária e antidemocrática de Estado, fortemente marcada pelos deveres de obediência, hierarquia e legalidade, que tornavam inviável a organização sindical dos servidores públicos já que suas condições de trabalho só poderiam ser fixadas unilateralmente, a partir da Constituição de 1988 passou a ceder espaço a uma nova concepção de Estado, fundada na ideia de que ele tem funções sociais a cumprir, o que também contribuiu para uma compreensão renovada de suas relações com os cidadãos, destinatários dos serviços públicos por ele prestados, bem como de suas relações com seus agentes.

A defasagem dos subsídios no setor público, a falta de estímulo e de planos de valorização profissional, a falta de qualquer forma de diálogo no âmbito da Administração Pública e o nocivo ambiente político nas esferas do Executivo e do Legislativo, podem e devem ser superados, ou ao menos amenizados, com a utilização de formas de negociação bilateral, como a negociação coletiva de trabalho, que apesar das especificidades inerentes a esse setor, tornando-a mais complexa, é

seguramente possível e aplicável à relação entre servidores públicos, representados por seu sindicato, e o Estado, pelas autoridades públicas em suas respectivas esferas de governo.

Um importante passo rumo à democratização das relações de trabalho no setor público brasileiro foi angariado com a ratificação e posterior promulgação da então vigente Convenção n. 151 da OIT, em um contexto em que constitucionalmente são assegurados aos servidores públicos o direito à livre associação sindical e o direito de greve. Este, a despeito da dependência da ainda inexistente lei específica regulamentadora, por determinação do Supremo Tribunal Federal, pode ser exercido, no que couber, dentro dos limites definidos pela Lei n. 7783/89, sinalizando uma maior preocupação das instituições, sob os preceitos da Constituição Cidadã, no sentido da efetivação de direitos fundamentais.

Apesar das divergências sobre o cabimento de negociação coletiva de trabalho em relação aos servidores públicos estatutários, aderimos à teoria positiva de que a omissão do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição no rol de incisos do artigo 39, §3º, não é argumento suficiente para negar-lhes esse direito, já que não há vedação constitucional expressa. Ousa-se afirmar que agiu corretamente a Lei Maior ao não incluir naquele rol o inciso XXVI, vez que esse se refere a normas coletivas pertinentes ao setor privado, ao passo que a norma coletiva do setor público (Acordo Coletivo) apresenta claras peculiaridades.

Diferentemente da negociação coletiva no setor privado, no setor público, a negociação entre servidores estatutários e o Poder Público só poderá culminar, se exitoso o processo negocial, em Acordo Coletivo, já que a Convenção Coletiva pressupõe a existência de entidades sindicais representativas nos dois polos da relação (empregados e empregador), o que não se verifica no caso do setor público, no qual inexistem sindicatos patronais no polo ocupado pela Administração Pública. O Estado soberano apresenta-se, nas relações negociais, pelas próprias autoridades públicas encarregadas da gestão e execução de suas funções.

Defende-se o encontro de um ponto de equilíbrio em prol da efetivação e institucionalização da prática da negociação coletiva de trabalho no setor público, um direito que formalmente integra o ordenamento jurídico brasileiro, previsto em norma supralegal fundada em princípios de valorização do trabalho humano e de justiça

social. O equilíbrio pode ser atingido, uma vez que o princípio da reserva legal não constitui óbice intransponível à negociação coletiva dos servidores públicos.

É perfeitamente possível conciliar o regime estatutário dos servidores com o instituto de direito privado da negociação coletiva de trabalho, o que a Constituição de 1988, por não conter nenhuma vedação expressa, de certa forma sempre permitiu. Evidentemente, os resultados do processo negocial que exigem regulação por lei específica, conforme dispõem determinadas limitações constitucionais, serão submetidos à atuação do Poder Legislativo local, estadual ou federal, de modo que em relação aos assuntos adstritos ao princípio da reserva legal, o acordo celebrado não será imediatamente vinculativo para a Administração Pública, a qual, porém, está moralmente comprometida a cumprir com sua parte para a efetivação do pactuado.

Vale lembrar que a pauta de reivindicações a ser discutida nas mesas de negociação não se reduz a questões de cunho pecuniário, podendo a negociação coletiva veicular outros assuntos cruciais como as questões relativas à qualidade de vida no trabalho, como a melhoria do meio ambiente laboral, a saúde e a segurança do trabalhador; à organização do trabalho, como a introdução de mudanças tecnológicas e a flexibilização do trabalho; à não discriminação; à participação nas decisões que afetem o trabalho no serviço público; todas essas que podem implicar a melhoria da qualidade dos serviços públicos ofertados, mediante o atendimento efetivo do interesse público com presteza e eficiência.

Sob essa ótica, visa-se à compreensão de que a negociação coletiva de trabalho no setor público não serve apenas à melhoria de condições de trabalho dos servidores públicos, sejam elas de cunho pecuniário ou não, mas também de que ela consiste em um instrumento de cidadania, apto a gerar benefícios à coletividade como um todo, atuando como um canal de participação da sociedade e dos próprios servidores na definição das condições de atuação do Estado no que se refere às suas funções relacionadas à concretização de direitos sociais e econômicos, daí ser deveras conveniente reconhecer a dimensão social do direito em questão.

Deste modo, cumpre inferir que o regime estatutário não repele a negociação coletiva, no entanto, pode adequar-se a ela em perfeita sintonia, em uma relação de complementaridade que admite a participação dos servidores no processo de tomada de decisões institucionais que afetem o seu trabalho e sua própria vida, garantindo-se, assim, a democratização das relações laborais no setor público.

A negociação coletiva trabalhista dos servidores públicos já é uma realidade no mundo jurídico, incorporando-se ao direito brasileiro como um direito fundamental de aplicação imediata. A ausência de regulamentação específica não pode constituir óbice ou impeditivo para a livre manifestação social do direito, pois é com a sua prática e a absorção do significado de sua importância pela própria sociedade que, com o tempo, serão aclarados os contornos da parametrização de seu regular exercício, o que poderá vir a ser regulado por lei específica que, dentre outras medidas, priorize a adoção de mecanismos de efetivação do pactuado e de um sistema de sanções aplicáveis a supostas fraudes e descumprimentos do acordo firmado.

Enquanto não surge lei regulamentadora, cabe ao Estado brasileiro fazer jus ao que se comprometeu aderir: o dever de adotar medidas adequadas às condições nacionais para fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação dessas condições. É o que dispõe o artigo 7 da Convenção n. 151 da OIT.

Impende ressaltar que mesmo antes da ratificação da aludida Convenção, o Brasil já possuía notórias experiências da prática da negociação coletiva no contexto da Administração Pública, como a que resultou na premiada iniciativa do Sindsep-SP no campo da Gestão do trabalho em Saúde no âmbito do SUS, na esfera municipal e regional, pela qual foi mantida intensa atividade negocial com os órgãos do Município de São Paulo, resultando em conquistas para as carreiras de base na área da Saúde municipal, na instalação de Mesas locais e regionais de negociação e, consequentemente, no empoderamento da classe obreira.

No campo jurisprudencial, com a ratificação da Convenção n. 151 da OIT, o Tribunal Superior do Trabalho reviu o seu posicionamento sobre o tema, e alterou a OJ n. 5 da SDC, em 14 de setembro de 2012, passando a dispor que é permitido o dissídio coletivo de servidores públicos celetistas no que tange a cláusulas de natureza social. Apesar da posição contrária à negociação coletiva no setor público adotada pelo STF, no ano de 2017, o TST proferiu decisões relevantes, como a que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação que discuta a adequação do meio ambiente de trabalho às normas de saúde e segurança de

servidores estatutários municipais, levando-se em conta a condição humana de todo e qualquer o trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho.

Por fim, a Reforma Trabalhista pode afetar os servidores públicos no sentido de influir uma certa desregulamentação do serviço público, considerando que as suas formas de contratação e de política salarial são consideradas restritivas pelo mercado. Em relação aos empregados públicos, regidos pelo regime trabalhista (CLT), é cabível falar-se em repercussões decorrentes da aplicação da Reforma, visto que aqueles podem negociar coletivamente nos mesmos moldes da negociação coletiva de trabalho do setor privado, salvo algumas exceções relativas aos empregados da Administração Pública Direta e Autárquica, em relação aos quais a Constituição Federal impõe certas condicionantes, mormente de ordem orçamentária.

Concernente aos servidores estatutários, seus acordos com o Poder Público só poderiam prevalecer sobre seus estatutos, desde que respeitadas as limitações impostas pela Constituição Federal no que tange a determinadas cláusulas, como as de cunho remuneratório ou outras que impactam no orçamento público, questões essas mais complexas por dependerem de iniciativas tanto do Executivo quanto do Legislativo. No entanto, poderia prevalecer o negociado (Acordo Coletivo) sobre o legislado (estatuto), quanto às demais cláusulas relativas à melhoria das condições de trabalho no serviço público, tendo sempre em vista o benefício do interesse público, a qualidade de vida dos cidadãos brasileiros e a emancipação da classe trabalhadora na definição das questões que afetem diretamente a sua vida no trabalho e fora dele.

Assim, diante da ampliação de espaço deferido pela Reforma Trabalhista à negociação coletiva de trabalho no setor privado, há que se reconhecer que no então cenário social o Estado não mais reina sozinho como o único centro irradiador de normas, concorrendo com os grupos sociais na definição da política social e econômica. É nessa perspectiva, de compartilhamento de responsabilidades e resultados diante da redução da intervenção estatal, que se defende uma posição mais ativa e fortalecida dos sindicatos, amparados em legítima representatividade, de modo a conciliar a defesa de direitos individuais e coletivos do grupo representado, com a adoção de formas de cogestão e participação democrática das relações de trabalho, o que, no atual contexto, também se aplica perfeitamente ao setor público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho. **Revista LTr** 60-12/ 1604, São Paulo, dez. 1996.

ALEMANHA. Constituição do *Reich* Alemão de 11 de agosto de 1919 – “Constituição de Weimar”. Disponível em: <https://www.jura.uniwuerzburg.de/fileadmin/02160100/Elektronische_Texte/Verfassungstexte/Die_Weimarer_Reichsverfassung.pdf>. Acesso em: 8 ago 2017.

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. **Conflitos coletivos e negociação na função pública** – contribuição ao tema da participação em Direito Administrativo. Tese de doutoramento apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, 1998.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Organização sindical: pluralidade e unicidade: fontes de custeio. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 84-96, abr./jun. 2012.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009.

_____. **Regime dos servidores públicos na Administração Direta e Indireta**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p.989.

BITTAR, Eduardo C. B. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**: teoria e prática da monografia para os cursos de Direito. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BOBBIO, Norberto. **Estado, Governo, Sociedade**: para uma teoria geral da política. 9.ed. São Paulo: Paz e Terra S.A., 2001.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

_____. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

_____. **Teoria do Estado**. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão e de Regulação do Trabalho na Saúde. **Prêmio InovaSUS 2015**: valorização de boas práticas e inovação na Gestão do Trabalho na Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2017.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>.

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/assuntos/relacoes-de-trabalho/noticias/convencao-151-da-oit-e-promulgada-pelo-congresso>>. Acesso em: 31 out. 2017.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), alterada pela Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>.

_____. Supremo Tribunal Federal. ARE 654432/GO. Relator Orig. Ministro Edson Fachin, red. o acórdão pelo Ministro Alexandre de Moraes, julgado em

5.04.2017 (repercussão geral). Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ARE654432_grevede_policiais.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. Acórdão no Mandado de Injunção n. 712/PA, Relator: Eros Grau, Data de Julgamento: 25/10/2007, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-206 DIVULG 30-10-2008 PUBLIC 31-10-2008 EMENT VOL-02339-03 PP-00384. Voto na íntegra disponível em: <http://www.sbdp.org.br/arquivos/material/282_MI712_-_Eros_Grau.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2017, p. 1-35.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. 2. ed., vol.1. Porto Alegre: S.A. Fabris Ed., 2003.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O empregado público**. 4. ed. - São Paulo: LTr, 2014.

b

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 6 ed. revista. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.

CHEIBUB, Zairo B. **Negociação Coletiva no setor público**: experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura. Cadernos ENAP (Escola Nacional de Administração Pública), 25, 2004.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. - 6. ed. rev. e atual. - São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. **Ética**: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia das letras, 2006.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 22. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho [e-book]**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. - 13. ed. – São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2010.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 193-211, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. – 23. ed. – São Paulo: Atlas S.A., 2010.

DORNELES, Leandro do Amaral. **O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais**: a liberdade associativa laboral. Rev. TST, Brasília, vol. 76, n. 2, abr/jun 2010.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **A liberdade sindical no setor público**. São Paulo: LTr, 2017.

FLEINER-GERSTER, Thomas. **Teoria Geral do Estado**. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FRANÇA. Código Penal Francês de 22 de fevereiro de 1810. Disponível em: <http://ledroitcriminel.fr/la_legislation_criminelle/anciens_textes/code_penal_1810/code_penal_810_2.htm>. Acesso em: 08 ago 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito Internacional do Trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.

FREDIANI, Yone. Liberdade Sindical e Direitos Humanos. In: **Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália**. Yone Frediani e Domingos Sávio Zainaghi (Coord.). São Paulo: LTr, 2004.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Coord. Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante – organizador. **Direito Coletivo do Trabalho em debate**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2009.

_____. **Direito do Trabalho e Direitos Humanos**. São Paulo: BH Editora e Distribuidora, 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho [e-book]**. 11. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

_____. Tendências da Reforma Trabalhista na lógica inerente ao capitalismo. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**, v. 28, n. 329, novembro de 2016, p. 16-18.

GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horacio; SIQUEIRA NETO, José Francisco; ANASTASIA, Antonio Augusto Junho. **A negociação coletiva na administração pública brasileira**. Brasília: OIT, 2002.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 8. ed. rev., ampl. e atual. Belo Horizonte: Editora Forum, 2012.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos**. Diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

MAGANO, Octavio Bueno. Sindicalização e direito de greve dos servidores públicos. In: **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991, v. 2., p. 295.

MALLET, Estêvão. A negociação coletiva nos Estados Unidos da América. In: **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial**. Tarcio José Vidotti e Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (Coord.). São Paulo: Ltr, 2003.

MANSUETI, Hugo Roberto. Organização Sindical no Mercosul. In: **Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália**. Yone Frediani e Domingos Sávio Zainaghi (Coord.). São Paulo: LTr, 2004.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação Coletiva e Contrato Individual no Direito do Trabalho Brasileiro. In: **Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália**. Yone Frediani, Domingos Sávio Zainaghi (Coord.). São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Negociação Coletiva e Contrato Individual de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Limites à análise da negociação coletiva conforme a Reforma Trabalhista**, 6 de outubro de 2017. Revista eletrônica Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 24 dez. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Convenções da OIT**. São Paulo: Atlas S.A., 2009.

_____. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

_____. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Método, 2014.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 16. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. **Processo coletivo do trabalho**: dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação anulatória. São Paulo: LTr, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Martires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MENDONÇA, Sérgio Eduardo A. **A experiência recente da negociação coletiva na Administração Pública no Brasil**. Foro Iberoamericano: Revitalización de la Administración Pública. Estrategias para la Implantación de la Carta Iberoamericana de la Función Pública. México D.F., México, 5 y 6 de mayo de 2005, p. 51. Disponível em: <<http://www.clad.org.ve>>. Acesso em: 24 nov. 2017.

MÉXICO. Constituição Federal da República do México, de 1917. Disponível em: <<http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Mexico/mexico1917.html>>. Acesso em 03 mar. 2017.

MONTAIGNE, Michel de. **Os Ensaios**: Livro I. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de Direito Operário**. São Paulo: LTr, 1971.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1984.

NOHARA, Irene Patrícia. **Reforma Administrativa e Burocracia**: impacto da eficiência na configuração do direito administrativo brasileiro. Tese de Livre Docência – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2012.

_____. **Comentários à Súmula 679 do STF**, 27 de dezembro de 2011. Disponível em: <<http://direitoadm.com.br/115-sumula-679stf/>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La libertad sindical**. Recopilación de decisiones y principios del Comitê de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 5. ed. Ginebra: OIT, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/normes/documents/publication/wcms_090634.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2017.

OLIVEIRA, Régis Fernandes de. **Servidores Públicos**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos, 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em: 8 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comitê de Peritos da OIT. **La negociación colectiva en la administración pública**: un camino a seguir - Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la

administración pública. Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.

_____. Comitê de Liberdade Sindical da OIT. **Liberdade Sindical: Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT.** Brasília, OIT, 1997.

_____. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia). p. 19-20. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2017.

_____. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. 86ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Junho de 1998, Genebra. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_direitos_fundamentais_294.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2017.

ORTEGA, Luis. **Los derechos sindicales de los funcionarios públicos.** Madrid: Tecnos, 1983.

PAES, Arnaldo Boson. **Negociação coletiva na função pública:** abordagem crítica do modelo brasileiro a partir do paradigma espanhol. 2013. 251 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

PEREIRA NETO, João Batista. **O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação.** São Paulo: LTr, 2017.

PETERSON, Florence. **Sindicatos operários norte-americanos.** Trad., Introd. de Evaristo de Moraes Filho. Rio de Janeiro: AGIR Editora, 1953.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional. In: **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho (Coord.). São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.162.

_____. **A Constituição de 1988 e os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos**. Artigo baseado em palestra proferida em 16 de maio de 1996, no Centro de Estudos da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista3/rev6.htm>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

RESENDE, Renato de Sousa. **Negociação Coletiva de Servidor Público**. Dissertação de mestrado em Direito do Trabalho. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2010.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Princípios constitucionais dos servidores públicos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

ROMITA, Arion Sayão. Negociação Coletiva no Setor Público à luz da Convenção n. 151 da OIT. In: **Direito Internacional do Trabalho** – o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. Georgenor de Sousa Franco Filho, Valério de Oliveira Mazzuoli (Org.). São Paulo: LTr, 2016, p. 145.

ROUSSEAU, J.J. **Do contrato social**: princípios do direito político. Tradução de J. Cretella Jr. e Agnes Cretella. 3. ed. rev. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. Revisão técnica Irany Ferrari. Trad. Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1996.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e. Coord. **Temas controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no cenário nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; FARINA, Bernardo Cunha. A inevitabilidade da negociação coletiva no setor público. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Estudos aprofundados MPT - Ministério Público do Trabalho**. 2. ed. – Salvador: Jus Podium, 2013, v. 1, p. 1153-1196.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Processo Coletivo do Trabalho**. Tutela do Dano Moral Coletivo Trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

_____. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. São Paulo: LTr, 2016.

_____. Dissídio Coletivo de trabalho. In: **Estudos Aprofundados MPT – Ministério Público do Trabalho**. MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2013, p. 1413-1452.

_____. **A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista**, 26 de julho de 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 24 dez. 2017.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Interesses transindividuais: Conceito, delineamento e enquadramento na tipologia dos direitos humanos. In: MIESSA, Élisson; CORREA, Henrique. (Org.). **Estudos Aprofundados do MPT** - Ministério Público do Trabalho. 2. ed. Salvador - BA: Editora Juspodivm, 2013, v. 1, p. 361-402.

_____. **Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Sindicatos e Ações Coletivas: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Saraiva, 2012.

SERVAIS, Jean-Michel. **Elementos de Direito Internacional e Comparado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei n. 13.467/2017, artigo por artigo [e-book]**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda., 2017.

SILVA, Otávio Pinto e. A questão da liberdade sindical. In: Marcus Orione Gonçalves Correia; Jorge Luiz Souto Maior. (Org.). **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2008, v. 3, p. 66-85.

SILVA, Antonio Álvares da. **Os servidores públicos e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Abrangência dos contratos coletivos de trabalho. In: **A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad**. São Paulo: LTr, 1999.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 97-106, abr./jun. 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Fundamentos para a solução dos conflitos coletivos de trabalho. In: Jorge Luiz Souto Maior, Marcus Orione Gonçalves Correia. (Org.). **Curso de Direito do Trabalho: direito coletivo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008, v. 3, p. 98-107.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, v. 1.

STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas & TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e Lima Teixeira. São Paulo: LTr, 2002, v. 2.

TEIXEIRA, Márcia Cunha. **A negociação coletiva de trabalho no serviço público**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

VAZ, Andréa Arruda. **Direito fundamental à liberdade sindical no Brasil e os tratados de direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2016.

ANEXOS



PREFEITURA DE SÃO PAULO

PROTOCOLO DE NEGOCIAÇÃO ENTRE A PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO E AS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

Dispõe sobre os compromissos da Prefeitura do Município de São Paulo para com a valorização do funcionalismo público municipal.

A Prefeitura do Município de São Paulo, representada por integrantes das Secretarias Municipais de Planejamento, Orçamento e Gestão, de Educação, de Governo e da Saúde, e as Entidades Representativas dos Servidores Públicos Municipais, reunidas na qualidade de Fórum das Entidades Representativas dos Servidores Públicos Municipais, nos termos das mesas de negociações realizadas nos dias 08/04, 15/04, 22/04, 25/04, 29/04, 02/05, 07/05 e 10/05 de 2013:

CONSIDERANDO:

- I. que a Administração Pública é regida pelos princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da eficiência, da publicidade e do caráter participativo;
- II. que cabe à Administração, observados estes e outros princípios, definir políticas de gestão de pessoas para o aperfeiçoamento e construção de um serviço público eficiente, eficaz e de qualidade social;
- III. que objetivando a efetiva observância ao princípio da eficiência, o Executivo estabelecerá, por meio da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, metodologias para promover avaliações e aprimoramentos na execução dos serviços públicos, bem como instituirá sistemas participativos, de caráter permanente, visando dar tratamento aos conflitos decorrentes dos vínculos funcionais e de trabalho que interfiram na eficácia desses serviços, constituindo tais medidas parte integrante da política conjugada de valorização dos servidores públicos municipais com a qualificação dos serviços prestados à população;
- IV. que, em respeito ao reconhecimento do direito à livre organização sindical e associativa dos servidores públicos, as políticas de gestão de pessoas devem considerar a livre negociação entre as partes;
- V. que existe interesse mútuo na celebração do presente instrumento, como forma de retratar as negociações relativas às propostas do governo e às reivindicações apresentadas pelas entidades representativas dos servidores públicos municipais;



PREFEITURA DE SÃO PAULO

- VI. que a assinatura do presente instrumento não representa interrupção ou suspensão do processo de negociação referente aos demais pontos de interesse de ambas as partes, negociação esta que terá sua continuidade através do Sistema de Negociação Permanente – SINP, objetivando a implantação de políticas de gestão de pessoas e valorização profissional para o aperfeiçoamento e construção de um serviço público eficiente, eficaz e de qualidade social.

RESOLVEM:

CLÁUSULA PRIMEIRA. A Prefeitura do Município de São Paulo concederá reajuste linear de 0,82% retroativo a novembro de 2011.

§1º O reajuste linear de 0,82% será concedido no mês de maio de 2013.

§2º O montante referente ao reajuste linear de 0,82% retroativo a novembro de 2011 e concernente, portanto, ao período compreendido entre novembro de 2011 e abril de 2013, será pago integralmente em duas parcelas, nos meses de agosto de 2013 e agosto de 2014.

§3º O reajuste de 0,82%, retroativo a novembro de 2011, corresponde ao reajuste não concedido em novembro de 2011 nos termos do Art. 2º da Lei 13.303/2002.

CLÁUSULA SEGUNDA. A Mesa Central de Negociação do SINP, instituída nos termos do convênio a ser firmado entre a Prefeitura de São Paulo e as entidades representativas do funcionalismo público municipal, retomará o debate a respeito da proposta de reajuste linear de 11,46%.

CLÁUSULA TERCEIRA. A Prefeitura do Município de São Paulo elevará, a partir de maio de 2013, o padrão de vencimentos do Plano de Cargos Carreiras e Salários de Nível Básico (PCCS - Lei 13.652/03), na jornada de 40 horas, na Referência B-1, que de R\$ 440,39 passará a R\$ 755,00.

§1º Nos termos do Art. 7º da Lei 13.652/03, a alteração do padrão de vencimentos da Referência B-1 repercute em todas as Escalas de Vencimentos da carreira de Agente de Apoio.

§2º As disposições referentes à carreira de Agente de Apoio aplicam-se, no que couber, aos servidores efetivos, admitidos pela Lei 9.160/80, contratados, aposentados e pensionistas do Instituto de Previdência do Município de São Paulo – IPREM e do Serviço Funerário do Município de São Paulo - SFMSP.

CLÁUSULA QUARTA. A Prefeitura do Município de São Paulo elevará o piso salarial de todos os servidores, atualmente em R\$ 630,00, fixando-o, a partir de maio de 2013, em R\$ 1.132,50, para nível básico.

Parágrafo único. Todos os servidores ocupantes de cargo/função/emprego público de nível básico, independentemente da carreira e do vínculo empregatício com a Prefeitura de São Paulo, ativos e inativos, seus respectivos pensionistas e demais servidores equivalentes da Autarquia Hospitalar



PREFEITURA DE SÃO PAULO

Municipal, do Hospital do Servidor Público Municipal – HSPM, do Serviço Funerário do Município de São Paulo – SFMSP, do Instituto de Previdência do Município de São Paulo – IPREM, da Autoridade Municipal de Limpeza Urbana – AMLURB, da Fundação do Theatro Municipal de São Paulo e da Fundação Paulistana de Educação e Tecnologia, receberão complementação de piso caso a remuneração bruta seja inferior ao piso estabelecido na presente cláusula.

CLÁUSULA QUINTA. A Prefeitura do Município de São Paulo elevará, a partir de maio de 2013, o padrão de vencimentos do Plano de Cargos Carreiras e Salários de Nível Médio (PCCS - Lei 13.748/04), na jornada de 40 horas, na Referência M-1, que de R\$ 645,74 passará a R\$ 920,00.

§1º Nos termos do Art. 7º da Lei 13.748/04, a alteração do padrão de vencimentos da Referência M-1 repercute em todas as Escalas de Vencimentos das carreiras de Assistente de Gestão de Políticas Públicas e de Assistente de Suporte Técnico.

§2º As disposições referentes às carreiras de Assistente de Gestão de Políticas Públicas ou de Assistente de Suporte Técnico aplicam-se, no que couber, aos servidores efetivos, admitidos pela Lei 9.160/80, contratados, aposentados e pensionistas do Instituto de Previdência do Município de São Paulo – IPREM e do Serviço Funerário do Município de São Paulo – SFMSP.

CLÁUSULA SEXTA. O piso salarial de todos os servidores de nível médio da Prefeitura do Município de São Paulo, atualmente em R\$ 968,61, passa, a partir de maio de 2013, para R\$ 1.380,00.

Parágrafo único. Todos os servidores ocupantes de cargo/função/emprego público de nível médio, independentemente da carreira e do vínculo empregatício com a Prefeitura de São Paulo, ativos e inativos, seus respectivos pensionistas e demais servidores equivalentes da Autarquia Hospitalar Municipal, do Hospital do Servidor Público Municipal – HSPM, do Serviço Funerário do Município de São Paulo – SFMSP, do Instituto de Previdência do Município de São Paulo – IPREM, da Autoridade Municipal de Limpeza Urbana – AMLURB, da Fundação do Theatro Municipal de São Paulo e da Fundação Paulistana de Educação e Tecnologia, receberão complementação de piso caso a remuneração bruta seja inferior ao piso estabelecido na presente cláusula. O mesmo se aplica a eventuais servidores ocupantes de cargo/função/emprego público de nível superior, independentemente da carreira, cuja remuneração bruta seja inferior ao piso estabelecido na presente cláusula.

CLÁUSULA SÉTIMA. A Prefeitura do Município de São Paulo ajustará o indicador utilizado para a concessão do vale-alimentação de modo a evitar que os servidores venham a perder o benefício em função de todos os reajustes propostos no presente protocolo.

CLÁUSULA OITAVA. A Prefeitura do Município de São Paulo dará início, imediatamente após a formalização do SINP, no âmbito da Mesa Central de Negociação, à discussão sobre as demais propostas de vencimentos dos admitidos pela Lei 9.160/80.

CLÁUSULA NONA. A Prefeitura do Município de São Paulo dará início, imediatamente após a formalização do SINP, à discussão sobre as carreiras do funcionalismo público municipal em suas respectivas Mesas Setoriais, visando promover já em 2014 as reestruturações das carreiras da



PREFEITURA DE SÃO PAULO

Saúde, de Nível Superior e da Guarda Civil Metropolitana, levando sempre em consideração, no debate sobre a reestruturação, a questão dos aposentados e pensionistas.

Parágrafo Único. A Prefeitura do Município de São Paulo e as entidades signatárias do SINP estabelecerão um cronograma de reestruturação das demais carreiras.

CLÁUSULA DÉCIMA. A Prefeitura do Município de São Paulo e as entidades signatárias do SINP comprometem-se a discutir, no âmbito da Mesa Central de Negociação, a atual legislação salarial (Lei 13.303/02).

Parágrafo único. A Mesa Central de Negociação do Sistema de Negociação Permanente – SINP definirá, em sua primeira reunião, o calendário de reuniões referente ao debate sobre a Lei 13.303/02.

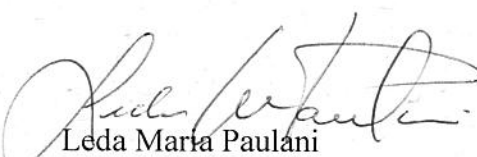
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA. As entidades signatárias do presente protocolo comprometem-se a consolidar o Sistema de Negociação Permanente – SINP, utilizando-o para a resolução de conflitos e apresentação de demandas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA. Constitui ato discricionário da Prefeitura do Município de São Paulo a eventual extensão dos compromissos pactuados no presente protocolo às demais entidades eventualmente não-signatárias.

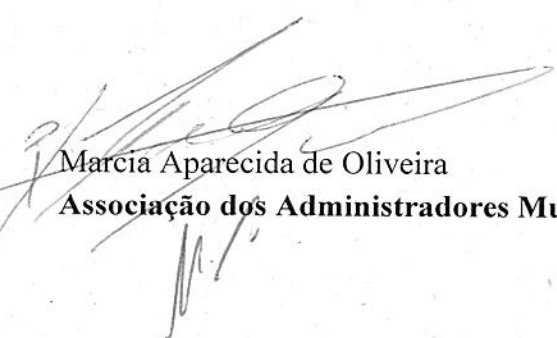
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA. As discussões sobre o tempo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil para fins de aposentadoria serão remetidas à Mesa Setorial de Negociação da Educação.

Por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente instrumento para que se produzam os devidos e legais efeitos.

São Paulo, 10 de maio de 2013.


Leda Maria Paulani

Secretária Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão


Marcia Aparecida de Oliveira

Associação dos Administradores Municipais de São Paulo – ADAM




**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**



Cássio Vieira Pereira dos Santos

Associação dos Auditores-Fiscais Tributários do Município de São Paulo – AAFIT/SP



Maria Lúcia Silva

**Associação dos Auxiliares de Enfermagem e Servidores da Área da Saúde Pública e
Autarquias Municipais de São Paulo**



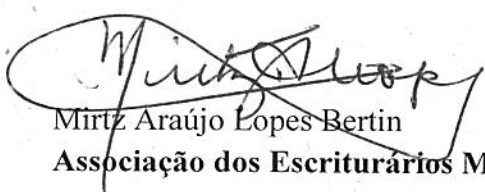
Honorino Alves da Cruz

Associação dos Contadores Municipais de São Paulo – ACMSP



Eneas José Arruda Campos

Associação dos Engenheiros, Arquitetos e Agrônomos Municipais de São Paulo – SEAM



Mirtz Araújo Lopes Bertin

Associação dos Escriturários Municipais de São Paulo – AEMSP

9



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**

p/ Laura Martinez Lucas *Martinez Lucas*
Associação dos Pensionistas do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo – APIPREM

Carlos Figueiredo Mourão
Carlos Figueiredo Mourão
Associação dos Procuradores do Município de São Paulo – APMSP

Túlio Liporoni
Túlio Liporoni
Associação dos Servidores Municipais de São Paulo – ASMUSP

Luiz Felipe Manfrinato
Sr. Luiz Felipe de Oliveira Manfrinato
Associação dos Servidores da Secretaria de Finanças da Cidade de São Paulo – ASSEF-SP

Carlos Augusto Segolin
Carlos Augusto Segolin
Associação dos Técnicos de Contabilidade Municipais de São Paulo



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**

Rubens Sebastião Orlandi

Associação Odontológica da Prefeitura de São Paulo – AOPSP

Manoel do Nascimento Veríssimo

**Federação das Associações Sindicais e Profissionais dos Servidores da Prefeitura Municipal
de São Paulo**

Paula Francinete Costa Leite

Federação dos Trabalhadores Públicos Municipais do Estado de São Paulo – FETAM/SP

Claudete Alves da Silva

**Sindicato dos Trabalhadores nas Unidades de Educação Infantil da Rede Direta e Autárquica
do Município de São Paulo – SEDIN**

Maria Benedita Claret Alves Fortunato

**Sindicato dos Agentes Vistores e Agentes de Apoio Fiscal do Município de São Paulo –
SAVIM**



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**

Cássio Viêira Pereira dos Santos

Sindicato dos Auditores-Fiscais Tributários do Município de São Paulo – SINDAF/SP

João Alberto Rodrigues de Souza

**Sindicato dos Especialistas de Educação do Ensino Público do Município de São Paulo –
SINESP**

Paulo José Teixeira

Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de São Paulo - SINFAR

Carlos Augusto Sousa Silva

Sindicato dos Guardas Cíveis Metropolitanos de São Paulo – SINDGUARDAS

Cid Célio Jayme Carvalhaes

Sindicato dos Médicos de São Paulo – SIMESP



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**

Artur Rodrigues

Sindicato dos Motoristas e Servidores da Prefeitura Municipal de São Paulo – SIMOSERV

Pedro Orlando Petreire Junior

Sindicato dos Odontologistas do Estado de São Paulo – SOESP

Ismael Nery Palhares Junior

Sindicato dos Professores e Funcionários Municipais de São Paulo – APROFEM

Claudio Gomes Fonseca

Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal de São Paulo – SINPEEM

Rogério Giannini

Sindicato dos Psicólogos no Estado de São Paulo – SINPSI-SP



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**

Irene Batista de Paula

Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias do Município de São Paulo – SINDSEP

Gervásio Foganholi

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SINDSAÚDE

Antonio Aquilino Conejo

União Nacional dos Servidores Públicos Civis do Brasil – UNSP – Sindicato Nacional



PREFEITURA DE SÃO PAULO

PROTOCOLO DE NEGOCIAÇÃO ENTRE A PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO E AS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

Dispõe sobre os compromissos da Prefeitura do Município de São Paulo para com a valorização do funcionalismo público municipal.

Adendo

Por este ato, a entidade abaixo signatária, por intermédio de seu representante legal, devidamente identificado e qualificado, passa, nesta data, a integrar o presente Protocolo de Negociação entre a Prefeitura do Município de São Paulo e as Entidades Representativas dos Servidores Públicos Municipais, sem qualquer restrição.

Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo – SEESP, CNPJ nº 52.169.117/0001-05, situado à Rua Rondinha, 72/74, representado por sua presidente, Sra. Elaine Aparecida Leoni, RG nº 16.351.401-X.

São Paulo, 15 de maio de 2013.

Elaine Aparecida Leoni

Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo – SEESP

PROTOCOLO DE NEGOCIAÇÃO ENTRE A PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AUTARQUIAS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO – SINDSEP.

PROTOCOLO Nº 04/2014 de 03 de junho de 2014

Dispõe sobre os compromissos da Prefeitura do Município de São Paulo para com o Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias do Município de São Paulo - SINDSEP.

A Prefeitura do Município de São Paulo, por meio da Assessoria de Relações de Trabalho da Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão, e o Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias do Município de São Paulo – SINDSEP, por ocasião da greve deflagrada por esta entidade:

CONSIDERANDO:

- I. que a Administração Pública é regida pelos princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da eficiência, da publicidade e do caráter participativo;
- II. que cabe à Administração, observados estes e outros princípios, definir políticas de gestão de pessoas para o aperfeiçoamento e construção de um serviço público eficiente, eficaz e de qualidade social;
- III. que objetivando a efetiva observância ao princípio da eficiência, o Executivo estabelecerá, por meio da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, metodologias para promover avaliações e aprimoramentos na execução dos serviços públicos, bem como instituirá sistemas participativos, de caráter permanente, visando dar tratamento aos conflitos decorrentes dos vínculos funcionais e de trabalho que interfiram na eficácia desses serviços, constituindo tais medidas parte integrante da política conjugada de valorização dos servidores públicos municipais com a qualificação dos serviços prestados à população;
- IV. que, em respeito ao reconhecimento do direito à livre organização sindical e associativa dos servidores públicos, as políticas de gestão de pessoas devem considerar a livre negociação entre as partes;
- V. que existe interesse mútuo na celebração do presente instrumento, como forma de retratar as negociações relativas às propostas do governo e às reivindicações apresentadas pelo SINDSEP na data-base de 2014;

- VI. que a assinatura do presente instrumento não representa interrupção ou suspensão do processo de negociação referente aos demais pontos de interesse de ambas as partes, negociação esta que terá sua continuidade através do Sistema de Negociação Permanente – SINP, objetivando a implantação de políticas de gestão de pessoas e valorização profissional para o aperfeiçoamento e construção de um serviço público eficiente, eficaz e de qualidade social.

ACORDAM nos seguintes pontos abaixo:

Sobre as pautas específicas:

1) ASSISTÊNCIA SOCIAL

A Mesa Setorial da Assistência Social será retomada a partir da segunda quinzena do mês de junho, Para a Assistência Social, o governo estabelece o compromisso, encampado pela Secretária Municipal Luciana Temer, relativo aos seguintes pontos:

- a. análise das condições de trabalho, tabelas de Lotação de Pessoal e levantamento da necessidade de concurso público para ampliação dos quadros de profissionais, funções técnicas, administrativas e de apoio;
- b. debate, junto aos servidores da Secretaria, no âmbito da Mesa Setorial, da Política para a Assistência Social e as estratégias conjuntas necessárias, entre servidores e administração, para implementação do SUAS na cidade;
- c. debate, junto aos servidores da Secretaria, no âmbito da Mesa Setorial, sobre as diretrizes necessárias à reorganização do atendimento à população realizado pelas unidades de SMADS;
- d. apresentação de dados sobre serviços prestados, salários e gastos com ONG's e empresas terceirizadas;
- e. revisão da política de terceirizações;
- f. atuação firme, em conjunto com a SEMPLA e a CGM, em prol da criação de um programa Municipal de Combate ao Assédio Moral;
- g. aprofundamento da atual política de formação permanente.

2) CULTURA

A Mesa Setorial da Cultura será retomada no dia 04 de junho, ocasião na qual trataremos exclusivamente das reivindicações dos trabalhadores de atividade artística. As demais pautas da Mesa Setorial da Cultura serão retomadas em sua plenitude, o que ocorrerá até a primeira semana de julho.

Reiteramos aqui o compromisso de governo, encampado pelo Secretário Municipal Juca Ferreira, em relação aos seguintes pontos:

- a. análise das condições de trabalho, Tabelas de Lotação de Pessoal e levantamento da necessidade de concurso público para ampliação de quadros de profissionais, funções técnicas, administrativas e de apoio;
- b. apresentação de dados sobre serviços prestados, salários e gastos com OS's, ONG's e empresas terceirizadas;

- c. debate, junto aos servidores da Secretaria, no âmbito da Mesa Setorial, da Política de Cultura para a cidade;
- d. revisão da legislação que rege a convocação para Tarefas Especiais;
- e. implantação de um programa de estágio para as bibliotecas;
- f. melhoria das condições de segurança nas bibliotecas;

3) VERDE E MEIO AMBIENTE

Retomada da Mesa Setorial a partir da segunda quinzena de junho, com compromisso assumido pelo Secretário Municipal Wanderley Meira do Nascimento diante dos seguintes pontos:

- a. análise das condições de trabalho, Tabelas de Lotação de Pessoal e levantamento da necessidade de concurso público para ampliação de quadros de profissionais, funções técnicas, administrativas e de apoio;
- b. apresentação de dados sobre serviços prestados, salários e gastos com OS's, ONG's e empresas terceirizadas;
- c. atuação firme, em conjunto com a SEMPLA e a CGM, em prol da criação de um Grupo de Trabalho para enfrentar as questões relativas ao assédio moral;
- d. debate, junto aos servidores da Secretaria, no âmbito da Mesa Setorial, da Política Ambiental para a cidade.

4) NÍVEIS BÁSICO E MÉDIO

A Administração se compromete a encaminhar projeto de lei contendo a reabertura de opções com prazo de 90 dias a partir da publicação da lei, para Agentes de Apoio com efeitos pecuniários a partir 1º de maio de 2014 e para AGPPs com efeitos pecuniários a partir de 1º de janeiro de 2015.

A Administração se compromete também a reestruturar as carreiras dos níveis básico e médio, a partir de 2015, em acordo com os debates a serem realizados em mesa de negociação específica, na qual serão debatidos os aspectos necessários à reestruturação, dentre os quais se destaca a incorporação da Gratificação de Atividade.

5) SAÚDE

A Administração se compromete a:

- a. apresentar a minuta do Projeto de Lei da reestruturação da saúde em junho na respectiva mesa setorial de negociação antes de encaminhamento à Câmara Municipal até o mês de julho, garantindo a retroatividade dos efeitos pecuniários a 1º de maio de 2014;
- b. apresentar, na Mesa Setorial, os demais dados solicitados pela bancada sindical para análise do impacto das propostas sobre o conjunto de servidores;
- c. a análise das condições de trabalho, Tabelas de Lotação de Pessoal e levantamento da necessidade de concurso público para ampliação de quadros de profissionais, funções técnicas, administrativas e de apoio;

- d. apresentar dados sobre serviços prestados, salários e gastos com OS's, ONG's e empresas terceirizadas.
- e. iniciar debate sobre as diretrizes para as carreiras do SUS;
- f. avaliar possibilidades para a contagem de tempo para todos os não optantes nas reaberturas de opção de todas as carreiras, a partir das discussões na mesa da saúde.
- g. Mesa específica para tratar das condições oferecidas ao HSPM e demais Hospitais Municipais considerados referência durante a copa.
- h. criação de Mesa Local de Nutricionistas.

6) HSPM E AHM

A Administração se compromete a:

- a. apresentar e debater, na Mesa Setorial de Negociação da Saúde, o parecer da PGM referente à transposição dos celetistas para o regime jurídico único (estatutário), de forma a darmos imediato início nas negociações com as entidades sindicais sobre: efeitos da contagem do tempo para carreira e aposentadoria; tratamento do FGTS; e garantia de todos os direitos na nova carreira com valorização salarial na transposição.
- b. inclusão dos trabalhadores e trabalhadoras do HSPM e da AHM no mesmo Projeto de Lei de reestruturação da Saúde a ser encaminhado à Câmara em julho.
- c. possibilitar, no que concerner à Administração Pública, o resgate do FGTS a partir da transposição sem necessidade de aguardar três anos.

7) ESPECIALISTAS

A Administração se compromete a:

- a. apresentar às entidades sindicais para negociação a segunda versão da minuta de Projeto de Lei da reestruturação das Carreiras de Especialistas, antes do envio à Câmara no mês de junho, garantindo a retroatividade dos efeitos pecuniários a 1º de maio de 2014;
- b. negociar no debate do projeto de lei dos especialistas a intersecção de atribuições entre especialistas do meio ambiente e especialistas em desenvolvimento urbano;
- c. entrega da minuta até o dia 10 de junho;
negociar a inclusão, no Projeto de Lei de Reestruturação dos Especialistas, a abertura de opção de alteração de Jornada de 20 para 40 horas para os Especialistas em Informações Técnicas, Culturais e Desportivas (Educação Física), respeitado o interesse da administração.

8) ESPECIALISTAS DE CEU's

A Administração se compromete com a Criação da Mesa Local de CEU's, a ter início a partir da segunda quinzena de junho, com compromisso assumido pelo Secretário Municipal César Callegari de debate acerca dos seguintes pontos:

- a. revisão da portaria que determina a distribuição da jornada dos Especialistas nos finais de semana;
- b. remoção dos trabalhadores de CEU's e das Unidades Educacionais que não pertençam aos Quadros de Profissionais da Educação e opção de transferência para outras secretarias;
- c. estrutura de cargos de coordenação e chefias nos CEU's;

- d. atuação firme, em conjunto com a SEMPLA e a CGM, em prol da criação de um Grupo de Trabalho para enfrentar as questões relativas ao assédio moral;
- e. tempo para planejamento de atividades na jornada dos Especialistas Técnicos em Educação Física;
- f. inclusão no Projeto de Lei de Reestruturação dos Especialistas a abertura de opção de alteração de Jornada de 20 horas para 40 horas para os Especialistas em Informações Técnicas, Culturais e Desportivas (Educação Física) respeitado o interesse administração

9) ADMITIDOS

A Administração se compromete com a criação de uma Mesa de Negociação específica para os admitidos, a partir da segunda quinzena de junho, na qual serão debatidos os seguintes pontos de pauta:

- a. mobilidade para o nível II, a partir da proposta do governo para a reestruturação das carreiras dos Especialistas e da Saúde, considerando o tempo de trabalho;
- b. extensão do mesmo tratamento para os admitidos dos níveis básico, médio e servidores de outras carreiras, com reabertura das opções para ativos e inativos nos novos termos;
- c. criação de um quadro específico para todos os admitidos, com referências compatíveis com o tempo de trabalho e equidade com servidores efetivos nas respectivas funções;
- d. extensão das gratificações a servidores excluídos nas legislações específicas e que não optem pelas novas carreiras.

10) SERVIÇO FUNERÁRIO



A Administração se compromete com a retomada da Mesa Local de negociação do Serviço Funerário, a partir da segunda quinzena de junho, com compromisso assumido pela Superintendente Municipal Lucia França Pinto frente aos seguintes pontos:

- a. criação de um programa de modernização e reestruturação do Serviço Funerário do Município de São Paulo com investimento e qualificação no atendimento ao munícipe e nos serviços prestados, bem como a revisão e valorização das carreiras;
- b. apresentação de dados sobre serviços prestados, salários e gastos com OS's, ONG's e empresas terceirizadas;
- c. análise das condições de trabalho, avaliação das necessidades de EPI's e oferta de exames periódicos;
- d. cumprimento dos acordos com o Ministério Público.

11) ZOONOSES

A Administração entende as especificidades dos agentes de zoonoses e, em respeito e reconhecimento de sua importância para a cidade de São Paulo, acata integralmente o pleito apresentado, se comprometendo com:

- a. o retorno do segmento de Agentes de Zoonoses para a SMS, com a criação de um Quadro de Nível Básico da Saúde, no qual constará uma carreira específica, com a seguinte Escala de Padrões de Vencimento, formada a partir da elevação do padrão atual de R\$755,00 para R\$820,00 mais a incorporação, no padrão, da atual Gratificação de Atividade de R\$528,50:

Jornada 40H

Tempo	Ref	Padrão + GA incorp.	Quinq	Sexta Parte	Total
0	B-1	1.348,50			1.348,50
3	B-2	1.415,93			1.415,93
5	B-3	1.472,56	73,63		1.546,19
7	B-4	1.531,46	76,57		1.608,04
9	B-5	1.608,04	80,40		1.688,44
11	B-6	1.688,44	173,07		1.861,50
13	B-7	1.755,98	179,99		1.935,96
15	B-8	1.826,22	287,81		2.114,03
17	B-9	1.899,26	299,32		2.198,59
19	B-10	1.975,24	311,30		2.286,53
20	B-10	1.975,24	425,66	400,15	2.801,05
25	B-10	1.975,24	545,76	420,17	2.941,16
30	B-10	1.975,24	671,78	441,17	3.088,18
35	B-10	1.975,24	804,12	463,23	3.242,58

- b. Inclusão das tabelas de vencimentos das demais jornadas e com valores proporcionais: os Agentes de Apoio que pertencem ao quadro de profissionais da saúde (QPS), não optantes do PCCS-NB, nos cargos de Auxiliar de Serviço em Saúde (Necrópsia, Laboratório, Radiologia e Zoonoses) e Atendente de Enfermagem;
- c. Debate da nomenclatura "agente de combate a endemias";
- d. manutenção da Mesa Local de negociação de Zoonoses dando prosseguimento à análise das condições de trabalho, avaliação das necessidades de EPIs e oferta de exames periódicos.




Sobre a Pauta Central:

1) LEI SALARIAL

A Administração se compromete com a revisão da lei salarial nº 13.303/2002, a partir dos resultados de um Grupo de Trabalho formado com a participação de governo e sindicatos, no qual serão avaliados mecanismos de reposição de inflação, condicionantes de crescimento da receita e o atual limite de 40% disposto na lei.

As alterações na lei decorrentes das conclusões do Grupo de Trabalho e negociadas no SINP serão encaminhadas à Câmara em 2015 em Projeto de Lei específico.

2) CONDIÇÕES DE TRABALHO

Retomada das Mesas Setoriais a partir da segunda quinzena de junho, com compromisso assumido pelo governo nos seguintes pontos:

- a. análise das condições de trabalho, Tabelas de Lotação de Pessoal e necessidade de concurso público para ampliação de quadros de profissionais, funções técnicas, administrativas e de apoio em todas as mesas setoriais e locais;
- b. apresentar relação de concursos em andamento e que serão abertos, bem como respostas quanto a concurso de AGPP;
- c. apresentação de dados para a administração direta sobre serviços prestados, salários e gastos com OS's, ONG's e empresas terceirizadas em cada mesa setorial.
- d. a administração se compromete a firmar protocolos regulares, semestrais e/ou anuais, ao fim das negociações sobre pontos de pauta.
- e. também se compromete a administração a criar uma nova mesa: a Setorial de Esportes

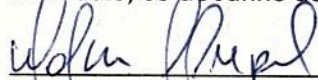
3) ASSÉDIO MORAL

- a. criação de um Grupo de Trabalho para enfrentar as questões relativas ao assédio moral, paritário entre governo e trabalhadores, integrado com a Política de Saúde do Trabalhador de SMS e DESS.

4) DIAS PARADOS

a Prefeitura do Município de São Paulo se compromete com pagamento dos dias paralisados (07, 14 e 27 de maio) e durante a greve de 28 de maio a 04 de junho, mediante reposição das horas de trabalho concernentes, com publicação das orientações às Secretarias em Diário Oficial da Cidade.

São Paulo, 03 de Junho de 2014.



Assessoria de Relações de Trabalho
Secretaria de Planejamento, Orçamento
e Gestão da Prefeitura de São Paulo



SINDSEP

**PROTOCOLO DE NEGOCIAÇÃO ENTRE A
PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO E AS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DOS
SERVIDORES DA SAÚDE DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO**

PROTOCOLO Nº 0XXXX/2014 de 13 de Outubro de 2014

**Dispõe sobre os compromissos da
Prefeitura do Município de São
Paulo para com as entidades
representantes dos servidores da
Saúde do Município de São Paulo.**

A Prefeitura do Município de São Paulo, representada pela bancada da Administração Municipal do Sistema de Negociação Permanente – SINP e os representantes da Bancada de Entidades Representativas dos servidores da Saúde acordam:

CONSIDERANDO:

- I. que a Administração Pública é regida pelos princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da eficiência, da publicidade e do caráter participativo;
- II. que cabe à Administração, observados estes e outros princípios, definir políticas de gestão de pessoas para o aperfeiçoamento e construção de um serviço público eficiente, eficaz e de qualidade social;
- III. que objetivando a efetiva observância ao princípio da eficiência, o Executivo estabelecerá, por meio da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, metodologias para promover avaliações e aprimoramentos na execução dos serviços públicos, bem como instituirá sistemas participativos, de caráter permanente, visando dar tratamento aos conflitos decorrentes dos vínculos funcionais e de trabalho que interfiram na eficácia desses serviços, constituindo tais medidas parte integrante da política conjugada de valorização dos servidores públicos municipais com a qualificação dos serviços prestados à população;
- IV. que, em respeito ao reconhecimento do direito à livre organização sindical e associativa dos servidores públicos, as políticas de gestão de pessoas devem considerar a livre negociação entre as partes;
- V. que existe interesse mútuo na celebração do presente instrumento, como forma de retratar as negociações relativas às propostas do governo e às reivindicações apresentadas pelas entidades representativas dos servidores públicos municipais da Saúde;
- VI. que a assinatura do presente instrumento não representa interrupção ou suspensão do processo de negociação referente aos demais pontos de interesse de ambas as partes, negociação esta que terá sua continuidade através do Sistema de Negociação Permanente – SINP, objetivando a implantação de políticas de gestão de pessoas e valorização profissional para o aperfeiçoamento e construção de um serviço público eficiente, eficaz e de qualidade social.

RESOLVEM:

CLÁUSULA PRIMEIRA: A Prefeitura de São Paulo se compromete a apresentar às entidades que assinam o presente protocolo, antes do envio à Câmara Municipal, o Projeto de Lei que cria o novo Quadro da Saúde da Prefeitura do Município de São Paulo, institui o respectivo regime de remuneração por subsídio, altera o estatuto jurídico dos empregados públicos da Autarquia Hospitalar Municipal – AHM e do Hospital do Servidor Público Municipal - HSPM e dá outras providências. O referido Projeto de Lei é objeto das demais negociações presentes neste documento.

CLÁUSULA SEGUNDA: A Prefeitura de São Paulo se compromete a incluir no Projeto de Lei substitutivo ao PL mencionado na cláusula primeira, o qual deverá ser encaminhado à Câmara Municipal no devido tempo, os seguintes itens resultantes das negociações estabelecidas no SINP – Saúde até o momento:

- a) garantir, em texto na lei, que as Tabelas de Remuneração por Subsídio dos integrantes do Quadro da Saúde e as parcelas complementares de subsídio sejam reajustados na forma da legislação específica nos termos da Lei nº 13.303, de 18 de janeiro de 2002, alterações subsequentes e demais reajustes gerais dispostos na legislação vigente, a partir de 2017;
- b) acréscimo de dispositivo no Projeto de Lei que fixe as porcentagens dos intervalos entre as referências das tabelas de remuneração do regime de subsídio a partir dos valores previstos para o ano de 2016;
- c) inclusão de dispositivo que explicita a inexistência de limites ou número de vagas nos níveis das carreiras;
- d) criação de mecanismos de benefícios e vantagens para o cumprimento de horas suplementares e plantões extras, para as carreiras em que couberem;
- e) criação de critérios objetivos para regulamentação do cumprimento de horas suplementares e plantões extras, para as carreiras que couberem;
- f) alteração do parágrafo 4º do Art. 38 para discriminar as vantagens pecuniárias incompatíveis com o subsídio, de acordo com o texto seguinte:
"§ 4º A opção de que trata este artigo implica a renúncia de vantagens pecuniárias cuja percepção ou incorporação são consideradas incompatíveis com o disposto no parágrafo 2º do artigo 12 desta lei";
- g) composição das tabelas de Jornada de 24 e 36 horas para Analistas de Saúde e Analistas de Saúde – Médico proporcionais às tabelas para a Jornada de 20 horas semanais.

CLÁUSULA TERCEIRA: A Prefeitura de São Paulo se compromete a, em havendo possibilidades legais e acordo entre as partes, incluir no Projeto de Lei substitutivo ao PL mencionado na cláusula primeira, que deverá ser encaminhado à Câmara Municipal no devido tempo, os

 -  2

resultados das negociações estabelecidas no SINP – Saúde durante a tramitação do PL, quanto a:

- a) inclusão de mecanismos que possibilitem aos servidores que estão em Jornada Especial de 40 e 24 horas há mais de cinco anos a opção definitiva por Jornada Básica de 40 e 24 horas, respectivamente;
- b) inclusão de capítulo que estabeleça mecanismos periódicos de remoção para admitidos e efetivos, com inscrição voluntária dos interessados, indicação de unidades, publicação das vagas iniciais, vagas potenciais e classificação dos candidatos, atribuição de vagas pela classificação final dos candidatos por critérios objetivos;
- c) inclusão na forma de provimento de Analistas de Saúde e Analista de Saúde – Médico previstas no Anexo I, para Enfermeiros e Médicos, a formação em Medicina do Trabalho e Enfermagem do Trabalho, bem como para os Engenheiros no PL 312 a formação em Segurança do Trabalho, de forma a possibilitar a implementação do Serviço de Saúde do Trabalhador e acomodação dos atuais profissionais em atuação pelo regime CLT;
- d) revisão das tabelas salariais das carreiras de Assistente de Saúde e de Assistente Técnico de Saúde, de modo a garantir:
 - i. a proporção salarial de 10% entre as tabelas dos Agente de Saúde (J40) e dos Assistentes de Saúde (J30) sobre a referência AGS1, bem como sobre a referência AGS15 das tabelas – mantendo-se, na média, tal proporção nas referências do meio da tabela;
 - ii. a proporção salarial de 12%, entre as tabelas dos Assistentes de Saúde e dos Assistentes Técnicos de Saúde, da primeira à última referência;
- e) contagem do tempo de emprego público desde o início do contrato ou após aposentadoria pelo INSS, para fins de quinquênio e sexta-parte nas carreiras em que couberem;
- f) alteração na pontuação para enquadramento das carreiras do HSPM (de – para) com vistas a corrigir o represamento no início de tabela sofrido pelos trabalhadores sujeitos ao PCCRS do HSPM;
- g) meios de compensação financeira correspondente à retroatividade a 1º de maio de 2014, decorrente da transposição de regime do HSPM e AHM;
- h) migração dos empregados públicos no cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil para o QPE com reabertura de opção para Professor de Educação Infantil nos termos das leis 13.574/03 e 14.660/07, criando-se correspondência entre referências e graus, garantindo os tempos para fins de aposentadoria;
- i) definir a lotação dos atuais profissionais do CEI do HSPM enquadrados no QPE como definitiva e seus tempos para fins de concurso anual de remoção e atribuição;
- j) garantir aos profissionais de Saúde, administrativos e de apoio, atualmente lotados no CEI do HSPM, por opção dos próprios profissionais, a permanência na mesma unidade;
- k) garantir a permanência das crianças atualmente matriculadas até o ano letivo em que completarem 6 anos;



3



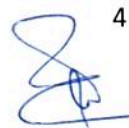
Eder



- l) progressão e promoção (mediante cumprimento dos critérios de Avaliação de Desempenho e titulação), a partir de 1º de janeiro de 2015 para os que completarem dois anos de efetivo exercício desde a última progressão/promoção anterior a 2014;
- m) reenquadramento, em 2017, dos empregados públicos nos planos de carreira atuais da AHM antes da transposição de forma a corrigir o lapso de tempo no primeiro enquadramento
- n) garantir, no texto do PL de criação do novo Quadro da Saúde da Prefeitura do Município de São Paulo, as exigências para Promoção entre níveis dos Servidores do Quadro da Saúde, conforme previstas nas tabelas A à E do seu ANEXO I, bem como as garantias de promoção para os que cumprirem as exigências antes da regulamentação por Decreto e a garantia de utilização de cursos realizados durante a permanência nos níveis das carreiras atuais, desde que não tenham sido utilizados para fins de progressão/promoção;
- o) contagem do tempo de emprego público para AHM e HSPM desde o início do contrato ou após aposentadoria pelo INSS, como tempo de serviço público, no mesmo cargo e mesma carreira para fins de aposentadoria;
- p) garantir, aos não optantes dos PCCSs, após integração nas novas carreiras, novos reenquadramentos, aplicando-se os critérios de progressões e promoções entre o período de publicação das leis dos PCCSs e 1º de maio de 2014, com efeitos em 2017;
- q) busca de alternativas jurídicas e administrativas para oferecer contrapartidas aos empregados públicos com 70 anos ou mais sobre o tratamento do FGTS e sobre a continuidade de atendimento pelo HSPM, bem como política de acolhimento e preparação;
- r) buscar tratativas junto à Caixa Econômica Federal para possibilitar aos servidores públicos estatutários oriundos do regime celetista do HSPM e AHM garantia ao direito de sacar, após a transposição de regime, os valores depositados em suas contas vinculadas ao FGTS, para que se libere a verba administrativamente;
- s) Revisão das atribuições das carreiras do Novo Quadro da Saúde.

CLÁUSULA QUARTA: A Prefeitura de São Paulo se compromete, em acordo com as entidades representativas dos servidores, a prosseguir as negociações, em momento posterior à aprovação do Projeto de Lei de reestruturação das carreiras da Saúde, em relação aos seguintes pontos, os quais as entidades pleitearem que constassem no Projeto de Lei.

- a) revisão dos valores da Gratificação de Preceptoría, bem como os valores e abrangência de Gratificação de Dificil Provimento;
- b) adequação remuneratória dos servidores municipalizados;
- c) garantia de contrapartida pela Prefeitura às exigências de titulação para as promoções entre níveis, como a oferta de cursos ou as condições para os profissionais buscarem formação não garantidas pela PMSP;
- d) migração dos Assistentes de Saúde (atividade Enfermagem) para o cargo de Assistente Técnico de Saúde, mediante habilitação;
- e) revisão das bases de cálculo para o pagamento de adicionais por insalubridade.



- f) revisão dos valores da Gratificação de Plantão Extra;

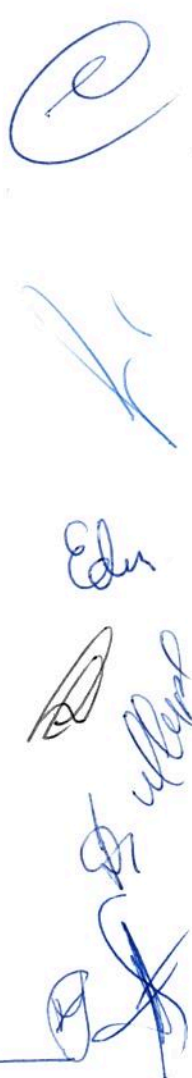
CLÁUSULA QUINTA: As entidades representativas dos servidores que compõem a bancada sindical, signatárias do presente protocolo, manifestam e registram ressalvas quanto aos seguintes pleitos apresentados mas não atendidos durante as presentes negociações.

- a) conversão do tempo na Categoria em que se encontrava o servidor no momento da integração na nova carreira, em tempo na nova Categoria resultante, para fins de progressão e promoção;
- b) enquadramento nas categorias pela correspondência entre os tempos mínimos exigidos da carreira atual e da nova carreira;
- c) pagamento dos valores integrais de PPD para todos os não optantes pelas novas carreiras, ativos e inativos;
- d) fixação dos servidores admitidos nas últimas referências das atuais carreiras para fins de enquadramento;
- e) enquadramento dos admitidos Especialistas pela lei 14.571 nos Quadros da Saúde quando possuírem formação correspondente;
- f) garantia da utilização para a promoção em qualquer nível, uma única vez, de cursos e certificações realizados anteriormente ao ingresso ou ao longo da carreira;
- g) cumprimento dos direitos adquiridos dos auxiliares de laboratório e técnico de Raio-X do HSPM;
- h) contagem do tempo do Empregado Público nas Gratificações de Função para fins de incorporação, quando couber (Agente de Apoio e AGPP);
- i) garantia de aumento superior à inflação para todas as categorias, em todos os anos;
- j) Estabelecimento de mecanismos de valorização para as jornadas de trabalho a serem cumpridas nos finais de semana, feriados e horários noturnos.

CLÁUSULA SEXTA: A Prefeitura de São Paulo estimulará e apoiará a Mesa Setorial de Negociação Permanente da Saúde para que se garanta o bom andamento das negociações permanentes da área da Saúde pública municipal.

Parágrafo Único: Mesa Setorial de Negociação Permanente da Saúde é o foro adequado para os debates, negociações e deliberações acerca do funcionalismo, carreiras, condições de trabalho e todos os assuntos concernentes à relação da Administração Municipal com seus Servidores. Neste foro, o governo se compromete a:

- a) apresentar os dados referentes ao funcionalismo público municipal que forem solicitados;
- b) analisar, em conjunto com os representantes dos servidores, as condições de trabalho, Tabelas de Lotação de Pessoal (TLP) e a possível necessidade de



concursos públicos para a ampliação de quadros de profissionais, funções técnicas, administrativas e de apoio;

- c) apresentar dados sobre serviços prestado por OSs, ONGs e empresas terceirizadas;
- d) aprofundar o debate acerca da adesão da Mesa Setorial de Negociação Permanente da Saúde do Município de São Paulo à Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS) e suas respectivas diretrizes;
- e) discutir a ampliação do quadro da saúde, que é objeto do presente protocolo, no sentido de incorporar ao mesmo todos os servidores que trabalham na Secretaria Municipal de Saúde.
- f) debater as Diretrizes Nacionais para a instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde – PCCSSUS elaboradas pela Comissão Especial do PCCS-SUS – Portaria nº 626/GM, de 08/04/04 e aprovado pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, Comissão Intergestores Tripartite e referendado pelo Conselho Nacional de Saúde. Debater o papel dos diferentes entes federativos no financiamento destes planos.
- g) analisar a produção e qualidade das ações de Saúde prestadas aos municípios da cidade de São Paulo.

CLÁUSULA SÉTIMA: A Prefeitura de São Paulo se compromete a negociar o retorno do HSPM para o atendimento exclusivo dos servidores e empregados públicos municipais, incluindo os aposentados, bem como seus dependentes legais e pensionistas.

CLÁUSULA OITAVA: A Administração se compromete com a revisão da lei salarial nº 13.303/2002, a partir dos resultados de um Grupo de Trabalho formado com a participação de governo e entidades representativas dos servidores, no qual serão avaliados mecanismos de reposição de inflação, condicionantes de crescimento da receita e o atual limite de 40% disposto na lei, sendo que as alterações na lei decorrentes das conclusões do Grupo de Trabalho e negociadas no SINP serão encaminhadas à Câmara em 2015 em Projeto de Lei específico.

Por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente instrumento para que se produzam os devidos e legais efeitos.



Coordenadoria de Relações de Trabalho –
Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão



Secretaria Municipal de Saúde



SINDSEP – Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública
e Autarquias no Município de São Paulo



SIMESR – Sindicato dos Médicos de São Paulo



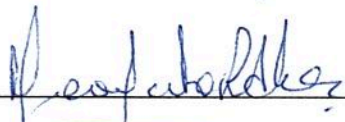
SINPSI – Sindicato dos Psicólogos de São Paulo



AOPSP – Associação Odontológica da Prefeitura de São Paulo


14
10
2014

SINDSAÚDE – Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde
no Estado de São Paulo



SINFAR – Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de São Paulo



SEESP – Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo



Associação dos Auxiliares de Enfermagem da Prefeitura de São Paulo