



# O COMPANHEIRO

Sindicato dos Trabalhadores das Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e Entidades Coligadas no Estado de São Paulo

## TODOS MOBILIZADOS PELA CAMPANHA SALARIAL 2012



Aprovada em assembleia no dia 27/02, a Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial 2012 está, literalmente, nas mãos de todos os Conselhos e Ordens. A expectativa é de que as negociações sejam concluídas ainda em abril, de forma a garantir que, na data base, 1º de maio, os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) estejam assinados.

Para o Secretário Geral do Sinsexpro, Carlos Tadeu Vilanova, “é possível que, este ano, haja um aumento da massa salarial devido ao crescimento econômico do país. Com melhores salários, as Autarquias também reduzem a rotatividade de trabalhadores em seus quadros. Se tiverem essa visão, a Campanha Salarial 2012, com certeza, será muito boa”. Para Vilanova,

### Boa parte das Autarquias negocia os ACTs

Apesar da decisão equivocada do Tribunal Superior do Trabalho em 2004, a qual deu margem para que Conselhos de Fiscalização Profissional não negociem e firmem os acordos coletivos, o que propiciou que algumas autarquias rompessem os ACTs em 2006, o processo de 2011 ainda está em trâmite judicial. Na contramão, a maior parte dos Conselhos/Ordens tem feito a leitura correta da medida, percebendo que a mesma não proíbe a negociação coletiva. Outras, no entanto, insistem em

também é fundamental que os Conselhos e Ordens consolidem a implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS. “Isso representa um incentivo aos trabalhadores e perspectivas melhores para suas carreiras profissionais”, lembra o dirigente. Uma das ações mais importantes da categoria, a Campanha Salarial 2012 é a ferramenta dos trabalhadores para buscar seus direitos, melhorar seus salários, manter conquistas e valorizar sua condição de Servidor Público. Portanto, a recomendação do Sinsexpro é de que os funcionários participem ativamente dessa ação, garantindo, assim, que as conquistas sejam obtidas na data base. Confira a íntegra da Pauta de Reivindicações nas páginas 4 a 6

não dialogar com o Sindicato e, por consequência, com seus funcionários. Mesmo assim, a diretoria do Sinsexpro decidiu, por unanimidade, buscar todos os meios para a assinatura do ACT, somente recorrendo ao Dissídio Coletivo quando não restar nenhuma alternativa. “Para o Sinsexpro, esta luta continua. Não desistiremos de buscar negociação com as Autarquias que não respeitam o direito de organização da categoria”, afirma Carlos Tadeu Vilanova.



### Bom exemplo

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), o Conselho Regional de Técnicos em Radiologia (CRTR) e o Conselho Regional de Despatchantes Documentaristas (CRDD) deram o bom exemplo da Campanha Salarial 2012 ao iniciarem suas negociações com o Sinsexpro. No fechamento desta edição, estavam ocorrendo as respectivas reuniões.

### Já o Cremesp...

O mau exemplo da Campanha Salarial 2012 veio do Conselho Regional de Medicina (Cremesp), que em ofício enviado ao Sinsexpro, valeu-se da velha justificativa de se isentar da negociação coletiva por ser considerada Autarquia Federal.

### Retomada do diálogo no CREA

O Conselho Regional de Eng. e Agr. – CREA deu sinais de que retomará o diálogo com o Sinsexpro. No fechamento desta edição a autarquia já havia realizado a primeira rodada de negociação da Campanha Salarial, e reconheceu dentre outras coisas que 1º de maio é data base da categoria. As negociações teriam prosseguimento no dia 23/04/2012.

### Sinsexpro e Sinquisp atuarão em conjunto no CRQ

Em uma ação inédita, o Sinsexpro atuará em conjunto com o Sindicato dos Químicos, Químicos Industriais e Engenheiros Químicos de São Paulo (Sinquisp) na negociação com o Conselho Regional de Química (CRQ). O Sinquisp pede ao Sinsexpro que reivindique o piso salarial de sua categoria aos fiscais que trabalham no CRQ, que por exigência da Autarquia, têm formação em Química. O Sinsexpro cria, assim, uma nova situação, que, por lei, deverá ser respeitada em outras Autarquias na mesma situação.

Leia mais sobre a Campanha Salarial no site [www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br)

# Novos tempos, grandes perspectivas



Carlos Tadeu Vilanova é Secretário Geral do Sinsexpro

Com a nova diretoria eleita para o triênio 2012/2014, o nosso Sinsexpro está ganhando sangue novo, ou seja, companheiros que, apesar da inexperiência na matéria, chegam com muita vontade de acertar, em benefício de todos aqueles que passam a representar. Isto implica a necessidade dos dirigentes mais experientes, que por anos a fio se dedicam incansavelmente às causas de interesse dos trabalhadores das Autarquias do Exercício Profissional e instituições afins, ensinarem aos calouros o caminho das pedras nessa luta por um sindicalismo sério e focado na justiça social. Mas também significa que passaremos por muitos momentos de reflexão, fundamental no processo de desenvolvimento do Sindicato. Afinal, quem chega sempre traz novos entendimentos e realidades possíveis, inclusive somando-se a sonhos mantidos mesmo na dura rotina do dia-a-dia. Depois destes três primeiros meses do ano, já podemos avaliar que a integração da experiência com a esperança tem sido satisfatória, com grandes perspectivas de progresso. Mas não falamos de expectativas. Os leitores do

COMPANHEIRO perceberão logo as mudanças implantadas a partir deste número, tanto do ponto de vista gráfico, como do ponto de vista editorial. Sentimos que o Sindicato jamais poderá abrir mão de um discurso forte quando necessário, mas também sentimos que podemos agir tecnicamente, sob a égide da informação pura e simples, visando proporcionar a todos um conhecimento mais direto e objetivo das coisas do Sindicato. Da mesma forma, nosso site passa por adequações que buscam uma navegação mais agradável e funcional para os filiados.

Entendemos como realidade, também, graças à Convenção 151 da OIT, sancionada pelo governo Lula em 2010, a consolidação de uma antiga luta da CUT e do Sinsexpro quanto ao direito dos Servidores Públicos negociarem seus Acordos Coletivos, enterrando de vez a estratégia de Conselhos oportunistas que se aproveitavam de uma decisão conflitante do TST para isentarem-se das devidas negociações.

Vale lembrar, ainda nesta linha do Serviço Público, que temos alcançado diversas vitórias de aposentadorias pela Lei

8.112, de reintegrações de funcionários concursados demitidos sem os trâmites de Processos Administrativos (inclusive daqueles vitimados por TACs totalmente injustificados) e, em outros casos, de pagamentos de justas indenizações. Hoje, depois de décadas de articulações, a categoria percebe a proximidade de aplicação do Regime Jurídico Único e, em consonância com essa nova realidade, recebe a implantação dos PCCS como meio de buscar sua valorização profissional, já que incentivam as Avaliações de Desempenho e Mérito e influenciam diretamente na prestação de um serviço à sociedade cada vez melhor. Mas, para que essas conquistas se transformem em rotina, é fundamental a compreensão de todos quanto à necessidade de filiação, que é o princípio básico para o fortalecimento do nosso trabalho e da nossa organização. Cabe, portanto, a cada um dos leitores repartir conosco a árdua missão de angariar novos quadros para o Sindicato, como filiados, dirigentes e colaboradores. Só o companheirismo, em ações dessa importância, é que pode nos convencer de que continuamos no caminho certo.

## EXPEDIENTE

### SINSEXPRO

Rua Florêncio de Abreu, 157 - 1º andar  
Cj. 105 - São Paulo - SP - CEP 01029-901  
Tel. (11) 3228-1867  
www.sinsexpro.org.br

### SECRETARIA GERAL

Carlos Tadeu Vilanova - (CREA) (Coordenador)  
Eduardo Cruz Dias do Nascimento - (OAB)  
José Armando Cossa Louzada - (CRBio)

sinsexpro@sinsexpro.org.br

### SECRETARIA DE FINANÇAS

Paulo Rogério Prado - (CREA) (Coordenador)  
Juan Guillermo Steintraesser Nuñez - (CREMESP)  
Waltercilio Juliano Costa - (CREA)  
financeira@sinsexpro.org.br

### SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

Inês Granada Pedro - (CREA) (Coordenadora)  
Francisco de Paula Ferreira - (CREA)  
Sílvia Aparecida Samora - (OAB)  
juridica@sinsexpro.org.br

### SECRETARIA DE FORMAÇÃO POLÍTICA E RELAÇÕES SINDICAIS

Simone Kelly Svitek - (CRP) (Coordenadora)  
José Roberto da Silva - (CRBM)  
Givanildo Barbosa dos Santos - (OAB)  
formacao@sinsexpro.org.br

### SECRETARIA SOCIAL

Fernando José da Silva - (OAB) (Coordenador)  
Robson Rehem Matos - (OAB)  
social@sinsexpro.org.br

### SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO

Guilherme Maurício Monteiro - (CREA) (Coordenador)  
Juliana Cascapera Martins - (COREN)  
Phillipe Thomas Kourkoulos - (CRTR)  
comunicacao@sinsexpro.org.br

### CONSELHO FISCAL

#### Membros efetivos

Ana Cristina de Oliveira Marçal - (OAB)  
Kellen Cristina Zanin - (CRTR)  
Rosângela Tavares Ribeiro da Silva - (CRQ)

#### Suplentes

Ana Flora Campos - (OAB)  
Florisia Nascimento de Oliveira Castro - (CREA)

#### Jornalistas responsáveis

Claudia Teodoro - MTB 24191  
Selma Munhoz - MTB 20811

#### Editoração eletrônica

Agência TAG | Publicidade & Propaganda  
www.agenciatag.com

#### Impressão

Art Poze

# CUT lança plebiscito pelo fim do imposto sindical

Diga **NÃO** ao  
**IMPOSTO SINDICAL**  
Participe! Vote!

Plebiscito Nacional  
Março/Abril 2012



Campanha Nacional por Liberdade  
e Autonomia Sindical



O presidente da CUT, Artur Henrique, lançou, no dia 26/03, o Plebiscito Nacional sobre o “Fim do Imposto Sindical”, tributo que desconta um dia de salário por ano de todo trabalhador com carteira assinada no País, independentemente do mesmo ser sindicalizado ou não. O Plebiscito Nacional, que termina no dia 30/04, é a primeira ação da Campanha por Liberdade e Autonomia Sindicais que a CUT realiza até agosto do ano que vem, quando a Central completa 30 anos. A segunda ação é um abaixo-assinado que pretende coletar milhões de assinaturas para que a CUT possa exigir a ratificação da Convenção 87 da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Esta convenção garante liberdade e autonomia sin-

dicais. Para a CUT, sindicato forte melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas para ter sindicato forte, representativo, com sócio, é fundamental o trabalhador decidir SE e QUANTO quer pagar para garantir a sustentação financeira do seu sindicato.

O professor de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e diretor do Cesit - Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, José Dari Krein, afirma que o fim do imposto sindical fortalece o sindicalismo. Para ele, o imposto sindical leva a um acomodamento das lideranças sindicais, que, ao receber recursos compulsórios para bancar a estrutura da entidade, não se preocupam em fazer trabalho de base para atrair novos filiados.

**Ouç a entrevista completa de José Dari Krein no site [www.cutsp.org.br](http://www.cutsp.org.br)**

## Não confunda Imposto Sindical com Contribuição Negocial

O Imposto Sindical é o desconto de um dia de trabalho por ano, sempre no mês de março no caso de empregados. Por se tratar de lei federal, a empresa é obrigada a descontar do funcionário, anotar o recolhimento na CTPS do trabalhador e repassar o valor ao Ministério do Trabalho. Do montante geral recolhido, o Ministério do Trabalho fica com 10%, enquanto outros 10% vão para as Centrais Sindicais, 5% para as Confederações (quando houver; quando não há, como é o caso da nossa categoria, esse número soma-se ao percentual do Ministério), 15% para a Federação Nacional (no nosso caso, a Fenasera) e 60% para o Sindicato da categoria.

Já a Contribuição Negocial é a que decorre da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho. Quando é **DEFINIDA A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, A ASSEMBLEIA QUE A aprova delibera também SE HAVERÁ A CONTRIBUIÇÃO E QUAL O SEU VALOR**. Ela é paga por todos mas, durante seu recolhimento, o Sinsexpro abre mão da mensalidade, evitando, assim, que haja duas cobranças juntas. Embora os não sindicalizados tenham prazo para manifestar oposição ao desconto, esta atitude reflete falta de solidariedade, pois, embora todos desfrutem do Acordo, só os sindicalizados acabam sustentando a estrutura sindical.

O Sinsexpro defende o “Fim do Imposto Sindical”, mas, para que isso

ocorra, é necessário ter todos os trabalhadores da categoria filiados. De outro modo, a arrecadação será insuficiente para lutar por uma legislação que favoreça os trabalhadores, garantir-lhes assistência jurídica, pagar salário a funcionários do Sindicato, realizar a Campanha Salarial e manter, enfim, toda a estrutura de atendimento do Sindicato à sua categoria. Portanto, é preciso ter consciência de que todos os trabalhadores são beneficiados pela luta do Sindicato. Em toda sua trajetória, o Sinsexpro sempre foi bastante transparente e austero em suas contas. Todos os recursos são revertidos única e exclusivamente em favor da categoria, que é a razão da existência dessa instituição chamada Sinsexpro.



# PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SOCIOECONÔMICAS, PARA O PERÍODO DE 1º DE MAIO DE 2012 A 30 DE ABRIL DE 2013

## ITEM 01 – GARANTIA DE DATA BASE

Manutenção de 1º de maio como data base da categoria.

## ITEM 02 - REAJUSTE SALARIAL

Reajuste dos salários vigentes em abril de 2012, mediante aplicação do “Índice do Custo de Vida”, calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (ICV – DIEESE) referente ao período de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012.

## ITEM 03 – COMPENSAÇÕES

São compensáveis todos e quaisquer reajustes, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, dissídios coletivos e da legislação, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

## ITEM 04 – JORNADA DE TRABALHO

Manutenção da jornada semanal de trabalho para 40 (quarenta) horas, 8 (oito) horas diárias, ou 200 (duzentas) horas mensais, para todos os funcionários do Conselho/Ordem, sem prejuízo da remuneração contratual vigente, observadas as jornadas regulamentadas e garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## ITEM 05 - AUMENTO REAL DE SALÁRIOS

Aumento real de 10% (dez por cento) sobre os salários já reajustados de acordo com os itens 02 e 03 deste instrumento.

## ITEM 06 – PISO SALARIAL

Piso salarial equivalente ao Salário Mínimo Necessário calculado pelo DIEESE em maio/2012.

## ITEM 07 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Em caso de substituição de funcionário, pelo prazo mínimo de 7 (sete) dias efetivamente trabalhados e consecutivos, será garantido ao substituto o pagamento da diferença de salário e/ou gratificação de função em relação ao substituído, observando-se a proporcionalidade do tempo de substituição.

## ITEM 08 - PAGAMENTO DOS VENCIMENTOS

O Conselho/Ordem efetuará o pagamento do saldo de salário até o último dia útil de cada mês. Caso não efetue o pagamento dos vencimentos em moeda corrente, deverá proporcionar aos funcionários tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas. A inobservância do prazo estabelecido para pagamento dos salários acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor dos funcionários, conforme Precedente Normativo nº 19 do TRT/SP.

Parágrafo único – O Conselho/Ordem observará prerrogativa legal do funcionário de optar pela instituição bancária em que será feito o crédito do seu salário.

## ITEM 09 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

Garantias as condições mais favoráveis já praticadas, o Conselho/Ordem concederá adiantamento salarial a todos os seus funcionários, até o dia 15 (quinze) de cada mês, em proporção nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário/remuneração mensal. Caso não efetue o pagamento em moeda corrente, deverá proporcionar aos funcionários tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas. A inobservância do prazo estabelecido para pagamento dos salários acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor dos funcionários, conforme Precedente Normativo nº 19 do TRT/SP.

## ITEM 10 – JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO E TOLERÂNCIA SOBRE ATRASOS

O Conselho/Ordem adotará jornada de trabalho diária dentro do período flexível das 7h às 20h, permitindo assim que o funcionário adapte seu horário de saída ao horário da entrada no início ou no intervalo para almoço, de modo a sempre cumprir a jornada semanal. Nos casos em que a jornada não for completada, poderá a direção do Conselho/Ordem, a seu critério, abonar ou descontar os valores limitados ao período da falta ou atraso ao trabalho, mantido as condições mais favoráveis já praticadas, será concedida ao funcionário tolerância semanal de 30 (trinta) minutos para cobertura de eventuais atrasos, além daquela já assegurada na legislação vigente.

## ITEM 11 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM HORÁRIOS EXTRAORDINÁRIOS

a) As horas trabalhadas extraordinariamente, inclusive as não presenciais, nos termos da Lei 12551/2011, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) devendo, ainda, a média dessas horas serem consideradas para cálculo de férias e abono de férias, décimo terceiro salário e adicionais.

b) As horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados, inclusive à distância, serão remuneradas em dobro, independentemente da remuneração desses dias já devida ao funcionário por força da alínea “a”.

c) O Conselho/Ordem fornecerá ao SINSEXPRO, relatório mensal em que constem localização, volume e frequência das horas trabalhadas extraordinariamente.

## ITEM 12 - TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento), entendendo-se como tal, o trabalho das 22:00 às 06:00 horas.

## ITEM 13 – GRATIFICAÇÃO

O Conselho/Ordem efetuará a seus funcionários o pagamento de um abono anual, a título de gratificação, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## ITEM 14 – ANUÊNIO

O Conselho/Ordem concederá aos seus funcionários, adicional de salário à razão de 1% (um por cento) da remuneração, para cada ano de serviço prestado, a fim de diferenciar o tempo de serviço, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## ITEM 15 - SERVIÇOS EXTERNOS

Para os serviços externos e não presenciais (Lei 12551/2011), habituais ou não, será o Conselho/Ordem responsável pelo pagamento desses serviços desde o início do deslocamento do funcionário da sede ou sub-sede do Conselho/Ordem, até o seu efetivo regresso e pela totalidade. Quando o Conselho exigir que o funcionário use o próprio carro para prestação de serviços será garantido o seguro do veículo bem como os custos de eventuais danos e manutenção decorrentes do serviço prestado.

Parágrafo único - O Conselho/Ordem fará juntada ao presente Acordo Coletivo de Trabalho de qualquer instrumento administrativo interno que regulamente esses serviços, com as devidas compensações.

## ITEM 16 – FÉRIAS

a) - No ato da marcação de suas férias, em qualquer período, será garantido ao funcionário o direito de optar pela conversão de 1/3 (um terço) das mesmas em abono pecuniário, bem como obter o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário.

b) Quando as férias forem gozadas em janeiro, o adiantamento desta parcela será pago em fevereiro, no retorno das férias.

c) O início do período das férias a serem gozadas pelo funcionário não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

d) Observadas as limitações legais, o funcionário poderá parcelar as férias em 2 (dois) períodos, desde que negociado antecipadamente.

## ITEM 17 – PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

a) O Conselho/Ordem concederá ao funcionário um prêmio, equivalente a 5 (cinco) dias úteis de descanso, por ocasião de suas férias, se durante o período aquisitivo, o mesmo não tiver registro de ocorrência de atrasos ou faltas ao trabalho, exceto as abonadas, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

b) O Conselho/Ordem concederá licença prêmio de 3 meses aos funcionários que tenham pelo menos 5 (cinco) anos de serviços prestados sem ocorrência de faltas injustificadas.

## ITEM 18 – PROLONGAMENTO DE FERIADOS

O Conselho/Ordem planejará e divulgará, no mês de janeiro de cada ano, calendário relativo aos dias intercorrentes aos feriados, remetendo cópia ao SINSEXPRO. Para a liberação dos funcionários nos dias intercorrentes aos feriados, o Conselho/Ordem não aplicará qualquer extensão da jornada de trabalho a título de compensação.

Parágrafo único - O Conselho/Ordem reconhece o Ponto Facultativo de 28 de Outubro em que se comemora o Dia do Servidor Público como feriado. O dia a ser descansado será definido no planejamento anual dos feriados prolongados.

## ITEM 19 – VALE-TRANSPORTE

O Conselho/Ordem concederá vale-transporte aos funcionários, pelo menor ônus possível de ser praticado e em nenhuma hipótese, será exigida a devolução dos vales-transporte concedidos, no todo ou em parte, devendo ainda fornecer para prestação de serviços em horário extraordinário aos sábados, domingos, feriados e dias já compensados, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

Parágrafo único – Poderá o funcionário optar por utilizar ônibus fretado no deslocamento ao trabalho, condição em que o empregador substituirá o pagamento do vale-transporte pela concessão do mesmo valor para utilização daquele meio de transporte.

## ITEM 20 – TRANSPORTE PARA PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O Conselho/Ordem reembolsará as despesas de transporte de funcionário portador de necessidades especiais, mediante comprovação.

## ITEM 21 – UNIFORMES

Quando exigido para prestação de serviços ou pela própria natureza do trabalho, o Conselho/Ordem fornecerá uniforme, gratuitamente, aos seus funcionários, em quantidade e frequência que assegurem a manutenção da sua qualidade.

## ITEM 22 – REFEIÇÃO

a) O Conselho/Ordem fornecerá a seus funcionários vale-refeição equivalente a 30 (trinta) dias de trabalho no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) ao dia, que será pago em pecúnia, sem empresa interposta, com natureza indenizatória, na forma do Art. 22 da Lei Federal nº 8.460/92, e do entendimento do Tribunal de Contas da União (Acórdão 284/2003 – Pleno), sem ônus correspondente, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

b) Os vales-refeição serão fornecidos também, em seu valor integral, aos funcionários que prestarem serviços em horário extraordinário, quando a jornada de 2 (duas) horas excedente ao expediente normal avançar para o período do jantar, isto é, para além das 18h.

c) No trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados, o Conselho/Ordem concederá vale-refeição aos funcionários.

d) Em nenhuma hipótese, será exigida a devolução dos vales-refeição concedidos, no todo ou em parte.

e) Por opção do funcionário, o vale-refeição poderá ser substituído por vale-alimentação.

## ITEM 23 – ALIMENTAÇÃO

O Conselho/Ordem fornecerá mensalmente, sem ônus, a todos os funcionários, cesta básica de alimentos “in natura” ou em pecúnia, no valor equivalente ao da Cesta Básica calculada pelo DIEESE na data base da categoria, inclusive em caso de afastamento por motivo de férias, saúde e/ou licenças, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## ITEM 24 – JORNADA DE ESTUDANTE

a) O Conselho/Ordem reduzirá a jornada semanal de trabalho do funcionário estudante com jornada semanal de 40 (quarenta) horas, em 05 (cinco) horas semanais, sem redução de salário e/ou benefícios, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

b) O Conselho/Ordem abonará a falta do funcionário estudante para prestação de exames escolares (provas finais) e vestibulares, condicionando à prévia comunicação ao Conselho/Ordem e comprovação posterior, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

#### ITEM 25 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO

a) Aos funcionários que estejam cursando ou desejem ingressar em Curso Superior, Cursos Sequenciais, Extensão Universitária ou Pós-Graduação, inclusive os ministrados à distância, o Conselho/Ordem concederá auxílio- educação, equivalente a 100% (cem por cento) da mensalidade escolar, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

b) O Conselho/Ordem concederá 100% (cem por cento) de reembolso das despesas efetuadas com matrícula, sem prejuízo da alínea anterior.

c) O Conselho/Ordem concederá 100% (cem por cento) de reembolso das despesas efetuadas com material escolar/uniformes, sem prejuízo das alíneas anteriores.

#### ITEM 26 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA DEPENDENTES

a) O Conselho/Ordem concederá auxílio educação, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, por mês e por filho, enteado ou menor sob sua guarda ou tutela, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

b) O Conselho/Ordem concederá 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com matrícula, sem prejuízo da alínea anterior.

c) O Conselho/Ordem concederá 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com material escolar, sem prejuízo das alíneas anteriores.

d) O Conselho/Ordem concederá 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com uniformes, sem prejuízo das alíneas anteriores.

#### ITEM 27 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL

a) O Conselho/Ordem que não possuir creche própria, pagará aos seus funcionários um auxílio para educação infantil, equivalente a 70% (setenta por cento) do piso salarial, por mês e por filho, enteado ou menor sob sua guarda ou tutela, até seu ingresso no ensino fundamental.

b) O Conselho/Ordem concederá 70% (setenta por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com matrícula, sem prejuízo das alíneas anteriores.

c) O Conselho/Ordem concederá 70% (setenta por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com material escolar, sem prejuízo das alíneas anteriores.

d) O Conselho/Ordem concederá 70% (setenta por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com uniformes, sem prejuízo das alíneas anteriores.

#### ITEM 28 – ACOMPANHAMENTO ESCOLAR

O Conselho/Ordem abonará a falta de mães ou pais que se ausentarem para participação em reunião para acompanhamento escolar, nos termos dos artigos 1 a 6º, combinados com o Parágrafo Único do art. 53 da Lei 8069/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), garantidas as condições mais favoráveis já praticadas, cabendo a responsabilização prevista no art. 73 do referido Estatuto.

#### ITEM 29 – APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

O Conselho/Ordem proporcionará cursos de aprimoramento profissional, a serem ministrados para todos os funcionários, de acordo com a demanda configurada em pesquisa prévia, a ser feita conjuntamente pelo SINSEXPRO e Conselho/Ordem.

#### ITEM 30 - AUXÍLIO A FILHOS E OU ENTEADOS COM DEFICIÊNCIA E OU DOENÇAS GRAVES

O Conselho/Ordem concederá aos funcionários que tenham filhos e ou enteados até 18 (dezoito) anos, com deficiência e ou doenças graves, um auxílio mensal, por filho/enteado, equivalente a um piso salarial. Para os filhos e ou enteados maiores de 18 (dezoito) anos com comprovada incapacidade mental ou física para o trabalho, o Conselho/Ordem também concederá um auxílio mensal, por filho/enteado, equivalente a um piso salarial. Parágrafo único: Consideram-se deficientes as pessoas que se enquadrarem em uma das categorias dos Arts. 3º e 4º do Decreto Executivo nº 3.298/99 e ou do Art. 2º da Portaria Interministerial nº 02/2003 da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. Consideram-se doenças graves aquelas definidas na Lei nº 8.112/90.

#### ITEM 31 - LICENÇA PATERNIDADE

O funcionário terá direito a gozar de licença paternidade equivalente a 20 (vinte) dias úteis, inclusive no caso de adoção de crianças, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

#### ITEM 32 - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do funcionário, cônjuge, companheiro(a), pais, madrasta, padrasto, irmãos, filhos, enteados e menores sob sua guarda ou tutela, o Conselho/Ordem concederá auxílio funeral, no valor de, pelo menos, 10 (dez) salários mínimos, no ato da comprovação dos gastos.

#### ITEM 33 – LICENÇA NOJO

Sem prejuízo da remuneração, poderá o funcionário ausentar-se do serviço por 05 (cinco) dias úteis, em razão do falecimento do cônjuge, companheiro(a), avós, pais, madrasta, padrasto, irmãos, filhos, enteados, e menores sob sua guarda ou tutela. Será assegurado o abono do dia de velório/sepultamento de demais parentes do funcionário.

#### ITEM 34 – LICENÇA GALA

O Conselho/Ordem concederá licença gala de 05 (cinco) dias úteis, contados da data do casamento/união estável.

#### ITEM 35 - EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL

Para atender necessidade do seu funcionário, o Conselho/Ordem firmará convênio com instituição financeira, a fim de obter concessão de linha de crédito pessoal aos funcionários, vinculada a débito em folha de pagamento e em condições privilegiadas.

#### ITEM 36 - SAÚDE E SEGURIDADE NO TRABALHO

##### 36.1 - INTERVALO PARA PREVENÇÃO DE FADIGA

O Conselho/Ordem concederá aos seus funcionários, pela manhã e à tarde, intervalo de

15 (quinze) minutos, sem compensação, devendo ainda nesse período, fornecer gratuitamente, em local adequado, café, chá e lanche.

##### 36.2 - VIDA SAUDÁVEL

a) Com vistas à diminuição do absenteísmo resultante de doenças decorrentes do sedentarismo e seus efeitos de modo geral, o Conselho/Ordem envidará esforços para implementação de ginástica laboral no próprio local de trabalho nos dias de expediente, ou adotará medidas correlatas para garantir a todos os funcionários a plena disponibilidade do benefício.

b) O Conselho/Ordem fornecerá protetor solar aos funcionários, no exercício de atividades externas, estimulando o uso permanente do mesmo, como medida de prevenção de doenças de pele.

##### 36.3 - EXAME MÉDICO

O Conselho/Ordem enviará ao SINSEXPRO, anualmente, comprovação da realização de exame médico, sem custos para os funcionários, para aferição do estado de saúde.

##### 36.4 - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

Nos casos atestados de insalubridade e/ou periculosidade, o Conselho/Ordem pagará aos funcionários afetados adicional de insalubridade e/ou periculosidade, no valor de 30% (trinta por cento) do piso salarial.

##### 36.5 - ASSISTÊNCIA À SAÚDE E SEGURIDADE SOCIAL

a) O Conselho/Ordem fornecerá assistência médica, hospitalar e odontológica, definida como “plano referência de assistência a saúde” no artigo 10 da Lei 9656/98, a seus funcionários, cônjuge, companheiro(a) e dependentes diretos e/ou equiparados, sem ônus. No caso de falecimento do funcionário titular deste benefício, o mesmo será estendido a seus dependentes legais.

b) Quando ocorrer alteração de contrato de prestação de convênio médico, o Conselho/Ordem manterá o padrão pré-existente do benefício.

c) As despesas com medicamentos, óculos (armação e lentes), lentes de contato e lentes corretivas de funcionário, dependentes diretos, cônjuge e genitores serão custeadas em sua totalidade pelo Conselho/Ordem.

d) O Conselho/Ordem garantirá a seus funcionários afastados por motivo de saúde (doenças ou acidentes) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, enquanto permanecer nesta condição.

e) O Conselho/Ordem garantirá que o plano de assistência médica contratado cubra os casos de acidente do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, até o término do tratamento.

##### 36.6 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA PARA RECÉM-DEMITIDOS E APOSENTADOS

a) Fica assegurado o direito de manutenção da condição de beneficiário para ex-funcionários demitidos ou exonerados sem justa causa e aposentados, nos termos dos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998, regulamentados pela Resolução Normativa nº 279, de 24 de novembro de 2011 da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

b) O Conselho/Ordem deverá alertar o funcionário para o momento de opção da manutenção da condição citada na alínea anterior, conforme exigência daquela Lei.

c) O Conselho/Ordem manterá as concessões mais favoráveis adotadas até novembro de 2011, agregando a essas o estabelecido na Lei 9.656 e suas regulamentações.

d) Ao funcionário ativo, cujo plano é custeado integralmente pelo Conselho/Ordem, será garantido o direito de optar pela permanência no mesmo plano, sem ônus, ou ainda, por contribuir parcialmente através de desconto em folha, com vistas ao assegurado na legislação, conforme alínea “a”.

##### 36.7 - ATESTADOS DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE

a) Serão aceitos em qualquer hipótese para efeito de abono, os atestados de profissionais de saúde fornecidos por órgão público de saúde, convênios ou de particulares, inclusive os que comprovem acompanhamento de familiar.

b) Serão aceitos para abono da ausência dos funcionários, os atestados emitidos por profissionais de saúde em nome de filhos, enteados e menores sob sua guarda ou tutela, todos com idade até 18 (dezoito) anos.

c) O Conselho/Ordem concederá até 15 (quinze) dias de afastamento ao funcionário, prorrogáveis pelo mesmo período quantas vezes forem necessárias, sem prejuízo da remuneração, nos casos de necessidade de cuidados especiais, e/ou internação de cônjuge e filhos, enteados e menores sob sua guarda ou tutela, com idade até 18 (dezoito) anos, conforme preceituado nos artigos 1 a 6º, combinado com o art. 12 da Lei 8069/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), garantidas as condições mais favoráveis já praticadas, cabendo a responsabilização prevista no art. 73 do referido Estatuto.

d) O Conselho/Ordem adotará a Licença-Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, nos termos da Lei nº 11.770 de 09 de setembro de 2008.

e) Nos casos de gestantes, os atestados e comprovantes de exames pré-natais abonarão o dia completo, desde que expedidos pelas entidades previstas na alínea “a”.

f) Será assegurada à funcionária lactante a redução da jornada de trabalho em 2 horas, conforme previsto no Art. 396 da CLT, pelo período de 1 (um) ano, contados a partir do término da licença maternidade. Por opção da funcionária, às 2 horas diárias poderão ser somadas e convertidas por licença equivalente, em dias corridos.

##### 36.8 – ENFERMARIA

a) O Conselho/Ordem que contar com pelo menos 50 (cinquenta) funcionários em seu quadro de pessoal deverá manter enfermaria instalada em suas dependências, para atendimento de emergências.

b) O Conselho/Ordem não enquadrado na alínea anterior deverá manter a disposição dos funcionários equipamentos e suprimentos para primeiros-socorros, assegurando, inclusive, o treinamento de funcionários para prestação de serviços de emergência.

##### 36.9 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

O Conselho/Ordem deverá notificar ao SINSEXPRO todos os casos de afastamento por motivo de saúde. Nos casos de acidente de trabalho, deverá o Conselho/Ordem enviar ao SINSEXPRO a cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho após sua emissão.

##### 36.10 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

a) As eleições para a CIPA, obedecerão ao disposto na Portaria 08/99 – SSST/MT –

SECRETARIA DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO/MINISTÉRIO DO TRABALHO, sendo todo processo eleitoral e a respectiva apuração coordenadas pelo Conselho/Ordem e SINSEXPRO em conjunto.

b) O “curso de treinamento” previsto na Portaria citada no item anterior será ministrado por alguém indicado pelo SINSEXPRO e será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo aos reeleitos, devendo ser concluído no máximo até a data da posse dos mesmos. O SINSEXPRO informará ao Conselho/Ordem por quem será ministrado esse curso e a data provável do seu início.

c) O Conselho/Ordem encaminhará ao SINSEXPRO, cópia da ata das reuniões da CIPA, até o 20º (vigésimo) dia após a realização da reunião.

d) O Conselho/Ordem convidará o SINSEXPRO, com 60 (sessenta) dias de antecedência, para elaborar em conjunto com a autarquia o programa de realização da SIPAT – Semana de Prevenção de Acidentes e definir sua data.

#### 36.11 – COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

O Conselho/Ordem implementará política de combate permanente ao Assédio Moral no ambiente de trabalho, além de garantir que serão acolhidas e devidamente apuradas quaisquer denúncias encaminhadas pelo SINSEXPRO sobre o assunto.

#### ITEM 37 – COMISSÃO DE SAÚDE

O Conselho/Ordem e o SINSEXPRO implantarão, conjuntamente, Comissão de Saúde formada por membros do Conselho, SINSEXPRO e funcionários para evitar condições de trabalho insalubres, acidentes de trabalho e manter cuidados permanentes para a boa saúde do funcionário no local de trabalho, estendendo-se aos funcionários membros, a mesma estabilidade prevista na legislação para os membros da CIPA.

#### ITEM 38 – ESTABILIDADE PRÉ- APOSENTADORIA

Fica assegurada estabilidade aos funcionários que esteja há 03 (três) anos da aposentadoria.

#### ITEM 39 – ABONO POR APOSENTADORIA

Os funcionários ativos, em fase de aposentadoria e admitidos há pelo menos 10 (dez) anos, farão jus a um abono de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo demonstrado na conta do FGTS. Este abono poderá ser compensado por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

#### ITEM 40 – ESTABILIDADE NO PROCESSO ELEITORAL

É vedada a dispensa de funcionários no período compreendido entre os 6 (seis) meses que antecedem as eleições de qualquer dos cargos diretivos do Conselho/Ordem até os 6 (seis) meses sucessivos à posse nestes mesmos cargos, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

#### ITEM 41 – GARANTIA CONTRA DISPENSA IMOTIVADA

Fica assegurado que a dispensa de funcionários deverá atender ao disposto na Convenção 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), sendo necessária a realização de sindicância e processo administrativo disciplinar, nos termos da Lei nº 9.784/99 para fins de apuração e comprovação da justificativa.

Parágrafo único: Esta cláusula não se aplica a funcionários contratados para cargos de confiança de livre provimento.

#### ITEM 42 – COMUNICAÇÃO DE SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO

Nos casos de abertura de sindicância e instauração de processo administrativo, e por opção do funcionário, o Conselho/Ordem notificará ao SINSEXPRO a abertura do mesmo e assegurará o acompanhamento do assunto até a sua conclusão.

#### ITEM 43 – TERCEIRIZAÇÃO

Fica vedada a contratação de serviços terceirizados para funções já praticadas, com vistas à manutenção dos postos de trabalho existentes.

#### ITEM 44 – PUBLICIDADE DE CONTAS E LICITAÇÕES

O Conselho/Ordem dará amplo conhecimento, por todos os meios de publicidade acessíveis a seus funcionários, dos balanços, previsões orçamentárias, editais de licitação e relação mensal de compras.

#### ITEM 45 – IMPLANTAÇÃO DE PCCS

O Conselho/Ordem definirá, com participação do SINSEXPRO, Plano de Cargos, Carreiras e Salários para o quadro funcional que deverá ser homologado no Ministério Público do Trabalho.

#### ITEM 46 – REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO LOCAL DE TRABALHO

É vedada a dispensa do(s) funcionário(s) representante(s) do SINSEXPRO no local de trabalho, eleito(s) na forma estabelecida no Estatuto Social do SINSEXPRO e garantidas as condições mais favoráveis que venham a ser asseguradas pela legislação.

ITEM 47 – ENTRADA DE DIRETORES SINDICAIS NO RECINTO DE TRABALHO  
Sempre que se fizer necessário, os representantes do SINSEXPRO, e/ou da FENASERA - Federação Nacional dos Trabalhadores nas Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e nas Entidades Coligadas e Afins, terão livre acesso nos recintos de trabalho, para distribuição de boletins, convocatórias e para efetuar sindicalizações.

#### ITEM 48 – HORA SINDICAL

Será assegurado aos representantes do SINSEXPRO, e/ou FENASERA – Federação Nacional dos Trabalhadores de Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e nas Entidades Coligadas e Afins, a concessão de 1 (uma) hora por mês, durante o expediente, para encontro com os funcionários, com vistas a palestras e debates de assuntos sobre os interesses da categoria e à ação do SINSEXPRO.

#### ITEM 49 – LICENÇA A ASSOCIADO DO SINDICATO

Fica garantida ao funcionário sindicalizado, licença remunerada para sua participação, mediante convocação, de cursos, seminários, congressos etc., promovidos pelo SINSEXPRO e/ou pela FENASERA - Federação Nacional dos Trabalhadores nas Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e nas Entidades Coligadas e Afins.

#### ITEM 50 – LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

Ao funcionário eleito dirigente sindical, que necessitar afastar-se de suas funções no trabalho para prestação de serviços ao SINSEXPRO – Sindicato dos Trabalhadores das Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e nas Entidades Coligadas no Estado de São Paulo, e/ou FENASERA – Federação Nacional dos Trabalhadores nas Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e nas Entidades Coligadas e Afins, será

garantido pelo Conselho/Ordem sua remuneração e todos os demais benefícios.

#### ITEM 51 – MENSALIDADE SINDICAL

As mensalidades associativas sindicais, devidas pelos funcionários ao SINSEXPRO, deverão ser descontadas pelo Conselho/Ordem em folha de pagamento e repassadas ao SINSEXPRO mediante depósito em conta corrente que este indicar ou contra recibo em sua tesouraria, até o 5º (quinto) dia após a efetivação do desconto. O repasse deverá ser acompanhado do fornecimento de relação nominal de todos os funcionários e dos valores individualmente descontados, observado o artigo 545 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo único – É vedado ao Conselho/Ordem interromper o desconto referido neste Item sem a expressa comunicação do SINSEXPRO, acompanhada da autorização do funcionário sindicalizado, em conformidade com o procedimento adotado por ocasião da filiação.

#### ITEM 52 – UTILIZAÇÃO DE QUADRO DE AVISOS

O Conselho/Ordem colocará a disposição do SINSEXPRO, em todos os locais de marcação do ponto, quadro de avisos para, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, afixar, em suas formas originais, comunicados, informações e convocações, bem como, um porta-panfletos, para afixar boletins, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas.

#### ITEM 53 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

a) O Conselho/Ordem praticará desconto negocial quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor do SINSEXPRO.

b) O desconto compreenderá o índice equivalente ao total de aumento salarial concedido nos itens 02 e 05 do presente instrumento, sendo limitado ao constante no Precedente Normativo nº 21 do TRT-SP (5%) ou ao valor de R\$200,00 (duzentos reais), o que for menor, e poderá ser descontado em número de parcelas definido pelos trabalhadores em assembléia local.

c) O trabalhador terá 10 (dez) dias consecutivos, após o protocolo do Acordo Coletivo de Trabalho assinado pelo Conselho/Ordem no Sinsexpro, para manifestar eventual oposição ao desconto, da seguinte forma:

c.1) Os trabalhadores lotados na capital deverão comparecer à sede do Sinsexpro para preencher formulário de oposição nos seguintes dias: segunda, terça, quarta e sexta-feira das 9h00 às 18h00 e às quintas-feiras das 10h00 às 19h00.

c.2) Os trabalhadores lotados na Grande São Paulo, Interior e Litoral, poderão retirar o formulário de oposição através do site do Sinsexpro na Internet ou solicitar seu envio por e-mail ou fax. Depois de preenchido o formulário, o trabalhador deverá reconhecer firma da assinatura e encaminhar pelo correio à sede do Sinsexpro, como carta registrada. Só serão aceitas as oposições que forem postadas até o último dia do prazo.

d) O Conselho/Ordem se compromete a comunicar aos trabalhadores a data de protocolo do Acordo Coletivo de Trabalho no Sinsexpro.

e) O Sinsexpro se compromete a enviar para o Conselho/Ordem a relação dos trabalhadores que manifestaram regularmente a oposição ao desconto da contribuição negocial.

#### ITEM 54 – CADASTRO GERAL DE FUNCIONÁRIOS

O Conselho/Ordem fornecerá mensalmente ao SINSEXPRO, relação nominal de todos os funcionários com cargo e local de trabalho.

Parágrafo único – O Conselho/Ordem comunicará ao SINSEXPRO o ingresso de novo(s) funcionário(s), com o respectivo cargo e local de trabalho, tão logo ocorra.

#### ITEM 55 – MESA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

O Conselho/Ordem e o SINSEXPRO manterão mesa permanente de negociação sobre assuntos que digam respeito às relações de trabalho vigentes. Os membros destacados para as reuniões fixarão agenda que assegure a realização de pelo menos uma reunião por mês. As decisões provenientes da Mesa de Negociação Permanente poderão alterar o disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho, através de respectivo aditivo.

#### ITEM 56 – MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Tendo em vista que o SINSEXPRO não instituiu Comissão de Conciliação Prévia, é vetado ao Conselho/Ordem e a seus funcionários, buscarem solução para conflitos individuais, decorrentes da relação de trabalho, perante comissões de conciliação prévia ou núcleos de conciliação estranhos à categoria abrangida pelo SINSEXPRO, sob pena de nulidade e fraude ao direito do trabalho, de que trata o Art. 9º da CLT.

#### ITEM 57 – DA VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

a) O Acordo Coletivo de Trabalho vigorará de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013.

b) Não havendo novo Acordo Coletivo de Trabalho para os próximos períodos, continuarão em vigor as cláusulas sociais e sindicais estabelecidas no Acordo Coletivo, até que novo instrumento seja firmado.

#### ITEM 58 – ABRANGÊNCIA

Aplica-se o presente acordo, na sua integralidade, a todos os funcionários da autarquia que pertencem à categoria abrangida pelo SINSEXPRO, além dos estagiários que estejam atuando nas mesmas, e aos admitidos após a data-base.

#### ITEM 59 – CASOS OMISSOS

Os assuntos não previstos em Lei e no Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser acordados entre o Conselho/Ordem e o SINSEXPRO.

#### ITEM 60 – CLÁUSULA PENAL

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do salário normativo de cada funcionário, cumulativamente, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas no Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada.

#### ITEM 61 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA

O SINSEXPRO é competente para propor em nome da categoria, ação de cumprimento, em qualquer jurisdição, em relação às cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposto no capítulo II, artigo 8º da Constituição Federal.

Aprovada pela A.G.E. de 27/02/2012

A DIRETORIA



## Novo boletim eletrônico mostra ações jurídicas do Sinsexpro

A Secretaria Jurídica do Sinsexpro, coordenada por Inês Granada Pedro, lançou, no mês de março, um novo boletim eletrônico com notícias que relatam ações, processos e vitórias da categoria, sempre amparados pela competente assessoria jurídica do Sindicato. A iniciativa amplia a comunicação com os funcionários dos Conselhos e Ordens, de modo a mantê-los sempre muito bem informados sobre a atuação do seu Sindicato. Se você ainda não cadastrou e-mail para receber os boletins eletrônicos do Sinsexpro, acesse [www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br) e registre seu endereço eletrônico.



Inês Granada Pedro é Coordenadora da Secretaria Jurídica do Sinsexpro

## Justiça concede aposentadoria pelo RJU a funcionário do Crea-SP

O Tribunal Regional Federal da 3ª Região publicou importante decisão em 13 de fevereiro de 2012, concedendo aposentadoria para um servidor do Crea-SP nos termos da Lei 8.112/90 – RJU (Regime Jurídico Único). Nilton do Carmo Tchizli ingressou no Crea-SP em março de 1965. Como relatado pelo Desembargador Federal André Nekatschalow: “1. A Constituição da República de 1988 instituiu o Regime Jurídico Único, do qual se beneficiaram, nos termos do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, somente os empregados que, em 05.10.88, haviam já completado pelo menos 5 (cinco) anos de exercício continuado nos respectivos empregos, os quais restaram transformados em cargos pelo § 1º do art. 243 da Lei n. 8.112/90. Esses servidores, malgrado terem ingressado no serviço público sem submeterem-se a concurso público, beneficiam-se com o Regime Jurídico Único... 2. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça tem reconhecido a aplicabilidade do Regime Jurídico Único aos contratados anteriormente à Constituição da República, obviamente preenchidos os requisitos su-

*pramencionados... 5. Contava o apelado, até 29.01.96, com 30 anos, 6 meses e 27 dias de tempo de serviço. Malgrado não tenha prestado concurso público, o recorrido não foi contratado por prazo determinado e contava com mais de 5 anos de continuada prestação de serviços, nos termos do art. 19 do Ato das Disposições Transitórias, porquanto admitido pelo Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado de São Paulo em 23.03.65. Preenchidos os requisitos exigidos, encontra-se o apelado abrangido pelo Regime Jurídico Único, como servidor estável, fazendo jus, portanto, à aposentadoria nos termos do art. 186 da Lei n. 8.112/90”.*

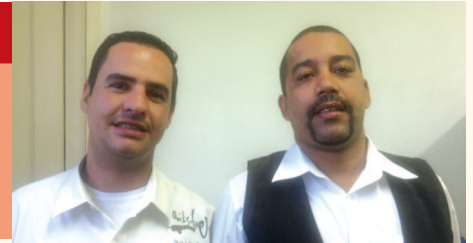
O Sinsexpro é um dos sindicatos que, até mesmo antes da fundação da Fenasera, nossa federação nacional, defendeu a aplicação do Regime Jurídico Único para todos os seus representados. Quando a lei foi promulgada, em 1990, os Conselhos de Fiscalização não contratavam funcionários por meio de Concurso Público, demitiam pessoal como nas empresas privadas (ou seja, sem instauração de processo administrativo), não tinham

Planos de Cargos, Carreiras e Salários implantados e as aposentadorias sempre ocorreram pelas normas da previdência geral (INSS).

Como, passados doze anos, o processo ainda está em trâmite jurídico, ações do Sindicato foram garantindo a contratação por concurso e a demissão por instauração de processo administrativo, além de consolidar os PCCS nas Autarquias de Fiscalização Profissional. A aposentadoria, entretanto, sempre encontrou forte resistência dos empregadores, e, por isso, a sentença em favor do trabalhador adquire tanta importância, já que abre as portas para beneficiar outros na mesma condição.

Essa história, que ainda não chegou ao final (cabe recurso da decisão ao STJ, mas sem efeito suspensivo das obrigações), poderia ter um final mais feliz: Nilton já é falecido e o direito só poderá ser repassado à sua esposa, que é pensionista. Mas, ainda que tenha demorado muito, soma-se mais um importante elo na corrente que vamos formando pela defesa dos direitos históricos dos trabalhadores da nossa categoria.

Robson e Fernando estão à frente da Secretaria Social do Sinsexpro



## Festa do Sinsexpro comemorou 23 anos de fundação



O ano começou com nova diretoria no Sinsexpro e festa de confraternização para a categoria. No dia 28/01, mais de 300 pessoas se reuniram no Sítio Recreio de Arujá para um dia inteiro de muita diversão. Funcionários das Autarquias e seus convidados aproveitaram as atrações organizadas pelo Sindicato. Churrasco, brinquedos infláveis para a criançada, música, bebida e piscinas fizeram a alegria da galera. O grupo de samba ArtStilo completou as atrações com repertório que agradou a todos. A nova diretoria do Sinsexpro, empossada em 2 de janeiro, comemorou os 23 anos de fundação do Sindicato e a integração de companheiros de todas as Autarquias. Confira as imagens da festa.



### ACM é boa opção para prática esportiva



O Sinsexpro mantém convênio com a Associação Cristã de Moços de São Paulo – ACM com benefícios exclusivos para os filiados, que podem praticar atividades físicas, aquáticas, desportivas, recreativas e sociais. Os descontos são de 20% na inscrição anual, tipo básico, especial ou completo, categoria individual ou familiar sem dependentes pagantes. A ACM mantém diversas unidades na Capital e Grande São Paulo. Os interessados em utilizar esse convênio podem entrar em contato pelo telefone (11) 3138-3000.

### Dentika é novo convênio odontológico



O Sinsexpro acaba de fechar novo convênio odontológico com a Clínica Dentika. São diversas unidades altamente equipadas, utilização de materiais de última geração e diversos especialistas atendendo no mesmo lugar. Acesse o site [www.dentika.com.br](http://www.dentika.com.br) e conheça mais sobre esse novo benefício oferecido aos sindicalizados.

### Anhembi Morumbi está entre os convênios de educação



A Universidade Anhembi Morumbi, em parceria com o Sinsexpro, oferece cursos de graduação e pós-graduação com descontos exclusivos aos sindicalizados. Confira as vantagens e faça a inscrição gratuita utilizando o código promocional: SINSEXPRO. **Mais informações: (11) 4007-1192 (Capital e Grande São Paulo) ou 0800 015 9020 (demais localidades). Visite o site [www.portal.anhembi.br](http://www.portal.anhembi.br)**