



SINEXPRO

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



Filiado à  
FENASERA

ANO V | Março de 2006 | nº 75

Filiado à  
**CUT**

# Autarquias já receberam Pauta de Reivindicações

*A Assembléia que definiu a Pauta da Campanha Salarial 2006 foi realizada no dia 23 de fevereiro, na sede do Sindicato*

*Página 3*



Cenas da Assembléia realizada na sede do Sindicato

*Nesta edição, a  
íntegra da Pauta  
de Reivindicações  
Páginas 4 e 5*

*CREA assina o TAC  
mas aumenta o risco de  
demissões  
Página 6*

Rendimento  
dos trabalhadores  
não acompanha  
crescimento  
econômico  
Página 2

Descanso  
Semanal  
Remunerado  
continua  
pendente  
na OAB  
Página 6

Conheça os  
direitos  
conquistados  
pelos  
trabalhadoras  
da categoria  
Página 8

## Editorial

## Força e união nas negociações deste ano

Nosso encontro através do boletim O Companheiro do mês de fevereiro já celebrava o Dia Internacional da Mulher, que continua rendendo homenagens também por todo o mês de março. Afinal, há na história de luta e organização das mulheres por todo o mundo alguns dos mais importantes ingredientes que vamos precisar muito agora, que começa a Campanha Salarial da nossa categoria - coragem, força, determinação e, sobretudo, união. Como já estão distribuídas as Pautas de Reivindicações, os empregadores da nossa categoria começam a marcar posição. Para o bem - no caso daqueles que respeitam a data-base e abrem negociações logo no início da Campanha - ou para o mal - no caso daqueles que não abandonam a postura retrógrada de não negociar com o Sindicato - todos vão confirmando uma tradição que, no caso destes últimos, vamos sempre tentar reverter. Confira nas próximas páginas em qual desses casos se enquadra a autarquia que você trabalha. E confira na memória das nossas conquistas, na nossa ação jurídica e nas imagens da Marcha do Dia Internacional das Mulheres que, na nossa categoria e, de maneira mais geral, em todo o movimento sindical, os homens caminham conosco lado a lado, grandes companheiros de luta, que vão comprovando durante toda a Campanha Salarial o nosso lema - União é Vitória!

## EXPEDIENTE

## SINSEXPRO

Rua Florêncio de Abreu, 157 - 1º andar - Cj. 105  
São Paulo - SP - CEP 01029-901  
Tel.: (11) 3228-1867 / 3228-7956 / 3228-5171  
Fax: (11) 3228-8345  
sinsexpro@sinsexpro.org.br  
www.sinsexpro.org.br

## Secretaria Geral

sinsexpro@sinsexpro.org.br  
Inês Granada Pedro (CREA) - Coordenadora  
Adriano Silva Reis (CRTR)

## Secretaria de Assuntos Jurídicos

juridica@sinsexpro.org.br  
Percival de Souza (CRESS) - Coordenador  
Francisco de Paula Ferreira (CREA)  
Janaina Macedo Calvo (CREA)

## Secretaria de Comunicação

comunicacao@sinsexpro.org.br  
Alessandra André (OAB) - Coordenadora  
Alexandra Mancini (CREA)

## Secretaria de Finanças

financeira@sinsexpro.org.br  
Flávio Sérgio Gomes da Costa (CRC) - Coordenador  
Ana Laura Rodrigues Cardoso (CRF)  
Márcio Fogaça (OAB)

## Secretaria de Formação Política e Relações Sindicais

formacao@sinsexpro.org.br  
Carlos Tadeu Vilanova (CREA) - Coordenador  
Antonio Fco. Gomes Vieira Fº (CRECI)  
Marta Goes Maciel (COREN)

## Secretaria Social

social@sinsexpro.org.br  
Elba Celia Magalhães Alves (CREA) - Coordenadora  
Lucimary Rodrigues Barbosa (CRFa)

## Conselho Fiscal

Francisco Rodrigues Marques (CRC)  
Lia Mara Checa (CRP)  
Kellen Cristina Zanin (CRTR)  
Henrique Rodrigues Lobo (OAB)  
Edith Aparecida Macedo (CRTR)  
João Marcos Ultramar Quinteiro (CRF)

## Jornalistas Responsáveis

Claudia Teodoro - Mtb. 24.191  
Selma Munhoz - Mtb. 20.811

## Direção de Arte/Diagramação

Guilherme Gonçalves - guiga.net@terra.com.br

## Impressão

Editora Raiz da Terra - (11) 3207-8561

## Aumento real não acompanha crescimento econômico



Por  
Francisco  
Rodrigues  
Marques

O desempenho do rendimento dos trabalhadores em 2005 não agradou especialistas e, obviamente, nem aos próprios trabalhadores, apesar da expansão do emprego e do índice de desemprego ter atingido sua menor taxa desde 1998. Com este crescimento, a expectativa era de que ocorresse uma expansão de renda. Isso porque, já em 2004 em comparação com 2003, o rendimento dos ocupados havia subido 1,2%, enquanto o dos assalariados teve elevação de 1,4%. Em 2005, o rendimento médio dos ocupados caiu 0,4%, enquanto o dos assalariados subiu

0,6%. A estabilização do rendimento foi atribuída ao dinamismo do mercado de trabalho, com as freqüentes substituições de trabalhadores nas empresas. Segundo pesquisas, o comércio e os serviços são os setores que mais precarizam as relações de trabalho, com altas taxas de horas extras, o que não impede a forte demanda de trabalho. Os trabalhadores dos dois segmentos, diferentemente da indústria, contam com baixa representatividade sindical, outro fator que dificulta a recomposição dos salários. Mas nem sempre houve estagnação da renda em cenário de crescimento econômico. Até o início dos anos 80 era comum os sindicatos conseguirem aumentos reais de salários de acordo com a taxa de crescimento do País. Dado que o emprego continua precário em sua estrutura, soluções para sua melhoria seriam bem-vindas. Entretanto, medidas para isso não têm tido a necessária atenção, ou então, demoram a sair do papel.

## Seminário define estratégias da Campanha Salarial 2006



Vera Lúcia Ciamponi  
é socióloga e professora  
universitária

O SINSEXPRO iniciou a Campanha Salarial 2006 com um Seminário de Planejamento de Negociação Coletiva, no período de 10 a 12 de fevereiro, em Cajamar. O encontro teve como objetivo definir o procedimento e as medidas que serão tomadas nas negociações deste ano. Foram realizados debates e dinâmicas de grupo para que os diretores e fiscais do Sindicato assimilassem o clima da Campanha, que é o de trabalhar em conjunto de modo a conhecer os problemas e dificuldades de cada autarquia para que sejam definidas as ações mais necessárias e coerentes. Um grande diferencial deste Seminário foi a participação da assessora sindical Vera Lúcia Ciamponi que, juntamente com os diretores da Secretaria de Formação do SINSEXPRO, coordenou e elaborou todos os trabalhos. Vera Lucia é socióloga e professora universitária, especialista em temas como organização no local do trabalho.



CAMPANHA  
SALARIAL 2006

# Assembléia define Pauta de Reivindicações

Em Assembléia realizada no dia 23 de fevereiro, na sede do SINSEXPRO, foi definida a Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial 2006 (veja a íntegra nas páginas 4 e 5). O documento foi encaminhado às autarquias nos dias 1º e 2 de março com ofícios que solicitam abertura de negociação e empenho dos dirigentes para conclusão de todo o processo ainda no mês de março, já que a data-base da categoria é 1º de maio (conforme Calendário Jurídico).

## ***Cinco autarquias se pronunciaram***

Até o fechamento desta edição, apenas cinco autarquias haviam se pronunciado sobre os ofícios enviados junto com a Pauta. São elas: Conselho Regional de Economia - CORECON, Conselho Regional de Psicologia - CRP e Ordem dos Advogados do Brasil - OAB. As três confirmaram a manutenção da data base em 1º de maio.

## ***CROSP decepciona***

O Conselho Regional de Odontologia - CROSP decepcionou logo de início, o que não é de se estranhar dada a postura desta autarquia em anos anteriores. O Conselho informou que só abrirá negociação no mês de abril.

## ***CREFITO foi o primeiro a agendar reunião***

O Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional - CREFITO fez bonito e foi a primeira autarquia da categoria a agendar reunião, que aconteceu no dia 15/03, onde foi assegurado o mínimo, ou seja, manutenção do acordo coletivo anterior.



## ***Calendário Jurídico da Negociação***

Encaminhamento da Pauta de Reivindicações

- até 01/03/2006

Abertura de negociação e garantia da data-base

- até 15/03/2006

Para as autarquias que não responderem até 15/03/2006, solicitação de mesa-redonda na Delegacia Regional do Trabalho até 30/03/2006

Quem se recusar a atender as solicitações, pedido de Dissídio até 30/04/2006

## ***FENASERA lança Campanha Nacional Unificada***

A FENASERA, nossa Federação Nacional, também lançou no início de fevereiro a Campanha Nacional Unificada, o que fortalece ainda mais a nossa luta já que os sindicatos co-irmãos de todo o Brasil estarão em negociações com todas as autarquias.



Diretores do SINSEXPRO durante Seminário que definiu os rumos da Campanha Salarial 2006

# Pauta de Reivindicações Sócio-Econômicas para o período de 1º de maio de 2006 a 30 de abril de 2007

## ITEM01 - GARANTIA DE DATA BASE

Fica estabelecido 1º de maio como data base da categoria.

## ITEM02 - REAJUSTE SALARIAL

Reajuste dos salários vigentes em abril de 2006, mediante aplicação do "Índice do Custo de Vida", calculado pelo Departamento Inter-Sindical de Estudos Econômicos Sociais e Estatística (ICV - DIEESE) referente ao período de 1º de maio de 2005 a 30 de abril de 2006.

## ITEM03 - COMPENSAÇÕES

São compensáveis todos e quaisquer reajustes, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas 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.

## ITEM04 - JORNADA DE TRABALHO

Redução da jornada de trabalho de 40 (quarenta horas) semanais, para 36 (trinta e seis) horas semanais, sem prejuízo da remuneração contratual vigente.

## ITEM05 - AUMENTO REAL DE SALÁRIOS

Aumento real de 7% (sete por cento) sobre os salários já reajustados de acordo com os itens 02 e 03.

## ITEM06 - PISO SALARIAL

Piso salarial de R\$ 1.496,56 (hum mil, quatrocentos e noventa e seis reais e cinquenta e seis centavos), calculado em janeiro/2006 como salário mínimo necessário pelo DIEESE, a ser praticado a partir de 1º de maio de 2006, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## ITEM07 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

## ITEM08 - 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.

## ITEM09 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

Garantidas 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. A inobservância do prazo estabelecido para pagamento de adiantamento de salários acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor dos funcionários.

## ITEM10 - TOLERÂNCIA

Ao funcionário será concedida tolerância semanal de 30 (trinta) minutos para cobertura de eventuais atrasos. A seu critério, poderá a Direção do Conselho/Ordem, abonar, ou descontar os atrasos que excederem o tempo de tolerância.

Nos casos em que não houver o abono, os valores descontados serão limitados ao período da falta ou atraso ao trabalho, mantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## ITEM11 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM HORÁRIOS EXTRAORDINÁRIOS

a) As horas trabalhadas extraordinariamente 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 no descanso semanal remunerado e feriados, serão remuneradas em dobro, independentemente da remuneração desses dias, já devida ao funcionário por força da alínea "a";

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

## ITEM12 - GRATIFICAÇÃO

O Conselho/Ordem efetuará a seus funcionários o pagamento de um abono anual, a título de gratificação, correspondente a 1 (um) salário vigente na época do seu recebimento, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## ITEM13 - ANUÊNIO

O Conselho/Ordem concederá a 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.

## ITEM14 - 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.

## ITEM15 - SERVIÇOS EXTERNOS

Para os serviços externos, 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.

## ITEM16 - FÉRIAS

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 adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo-terceiro salário e o início do período das férias a serem gozadas pelo funcionário não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

## ITEM17 - PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

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.

## ITEM18 - 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. Nos casos em que houver compensação será de, no máximo, 30 (trinta) minutos diários.

## ITEM19 - 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.

## ITEM20 - TRANSPORTE PARA PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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

## ITEM21 - 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 assegure a manutenção da sua qualidade.

## ITEM22 - ALIMENTAÇÃO

O Conselho/Ordem fornecerá, pelo menor ônus possível de ser praticado, 30 (trinta) vales-refeição no valor facial de R\$18,00 (dezoito reais), de fácil aceitação no comércio, em tempo hábil para sua utilização, inclusive em caso de afastamento por motivo de férias, saúde e/ou licenças, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas e em nenhuma hipótese, será exigida a devolução dos vales-refeição concedidos, no todo ou em parte devendo ainda fornecer aos funcionários que prestarem serviços em horário extraordinário em jornada igual ou superior a 4 (quatro) horas de trabalho aos sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

## ITEM23 - CESTA BÁSICA

O Conselho/Ordem fornecerá mensalmente a todos os funcionários, pelo

menor ônus possível de ser praticado, cesta básica de alimentos no valor calculado pelo DIEESE na data base da categoria (R\$ 177,45 no mês de janeiro/06). Por opção do funcionário, a cesta básica poderá ser substituída por "vale-alimentação". Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## ITEM24 - 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.

## ITEM25 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

a) Aos funcionários que estejam cursando ou desejem ingressar em Curso Superior, Cursos Sequenciais, Extensão Universitária ou Pós-Graduação, 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.

## ITEM26 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA DEPENDENTES

a) Aos dependentes dos funcionários, o Conselho/Ordem concederá auxílio-educação, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, por dependente, 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.

## ITEM27 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL

a) O Conselho/Ordem que não possuir creche própria, pagará aos seus funcionários um auxílio para educação infantil, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, por mãe e por filho, até seu ingresso no ensino fundamental;

b) Será garantido o pagamento do benefício conforme estabelecido no item "a" aos dependentes que vierem ingressar na educação infantil;

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

d) 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;

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

## ITEM28 - ACOMPANHAMENTO ESCOLAR

O Conselho/Ordem abonará a falta de mães ou pais que se ausentarem para participação de reunião para acompanhamento escolar, condicionando à prévia comunicação e comprovação posterior, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## ITEM29 - 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, visando a "requalificação do profissional".

## ITEM30 - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL/NECESSIDADES ESPECIAIS

O Conselho/Ordem pagará aos funcionários que tenham filhos excepcionais ou portadores de necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a um piso salarial, por filho nesta condição, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

### ITEM 31 - LICENÇA PATERNIDADE

O funcionário terá direito a gozar de licença paternidade equivalente a 5 (cinco) 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, do seu cônjuge ou de seus ascendentes e descendentes diretos, 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, 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, contados da data do casamento.

### ITEM 35 - EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL

a) 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;  
b) Alternativamente ao estabelecido na alínea anterior, o Conselho/Ordem reconhecera convênio firmado pelo SINSEXPRO ou operações realizadas por sua cooperativa de crédito, assegurando o débito correspondente em folha de pagamento.

### 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 - 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.

#### 36.3 - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

O Conselho/Ordem pagará a seus funcionários adicional de insalubridade e/ou periculosidade, no valor de 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial.

#### 36.4 - ASSISTÊNCIA MÉDICA 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 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) 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;  
c) 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;  
d) O Conselho/Ordem garantirá a seus funcionários seguro de vida e de acidentes pessoais.

#### 36.5 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA PARA REÇÊM-DEMITIDOSE APOSENTADOS

a) O funcionário dispensado, poderá usufruir dos serviços de assistência médica, hospitalar e odontológica contratados pelo Conselho/Ordem, extensivo aos dependentes, pelo período de 90 (noventa) dias, contados do último dia de trabalho efetivo, sem ônus, conforme previsto nos artigos 30 e 31 da Lei 9656/98, regulamentados pelas Resoluções nº 20 e 21 de 23 de março de 1999, do CONSU - Conselho de Saúde Suplementar, observadas as vantagens obtidas em negociações coletivas de trabalho;  
b) O funcionário aposentado de sua atividade nos quadros do Conselho/Ordem poderá usufruir dos serviços previstos na alínea anterior, mas com caráter permanente.

#### 36.6 - 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 ou de particulares, inclusive os que comprovem acompanhamento de familiar. Serão reconhecidos, inclusive, atestados fornecidos por profissionais de saúde contratados pelo SINSEXPRO;  
b) Serão aceitos para abono da ausência das mães, os atestados emitidos por profissionais de saúde em nome do(s) filho(s) menor(es) de 16

(dezesesseis) 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 menores de 18 (dezoito) anos, conforme preceituado no artigo 12 item II alínea "f" da Lei 9656/98;

d) 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";

e) 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 (hum) ano, contados a partir do término da licença maternidade.

#### 36.7 - 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 à disposição dos funcionários equipamentos e suprimentos para primeiros socorros, assegurando, inclusive, o treinamento de funcionários para prestação de serviços de emergência.

#### 36.8 - 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.

#### 36.9 - CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

a) As eleições para a CIPA, obedecerão o 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 coordenados 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.

#### 36.10 - 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 SINDICATO sobre o assunto.

#### ITEM 37 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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

#### ITEM 38 - ESTABILIDADE NO PROCESSO ELEITORAL

É vetada a dispensa de funcionários no período compreendido entre os 3 (três) meses que antecedem as eleições de qualquer dos cargos diretos do Conselho/Ordem até os 3 (três) meses sucessivos à posse nestes mesmos cargos, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

#### ITEM 39 - COMUNICAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO

O Conselho/Ordem comunicará ao SINSEXPRO da abertura de inquérito ou processo administrativo contra qualquer funcionário e garantirá a participação do SINSEXPRO, a critério do SINSEXPRO, para acompanhamento do assunto, até a sua conclusão.

#### ITEM 40 - TERCEIRIZAÇÃO

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

#### ITEM 41 - PUBLICIDADE DE CONTAS 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/ou convites.

#### ITEM 42 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO LOCAL DE TRABALHO

É vetada 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 eventualmente asseguradas pela legislação vigente.

#### ITEM 43 - 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 44 - LICENÇA À 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 Federação Nacional dos Trabalhadores nas Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e nas Entidades Coligadas e Afins - FENASERA.

#### ITEM 45 - 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 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 demais benefícios.

#### ITEM 46 - 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.

#### ITEM 47 - 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 48 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

O Conselho/Ordem praticará desconto assistencial de 6% (seis por cento) de todos os funcionários, sindicalizados ou não, de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor do SINSEXPRO.

#### ITEM 49 - CADASTRO GERAL DE FUNCIONÁRIOS

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

#### ITEM 50 - 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 51 - DA VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

a) O Acordo Coletivo de Trabalho vigorará de 1º de maio de 2006 a 30 de abril de 2007;

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 52 - 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 53 - 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 54 - 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 55 - 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.

## OAB não resolve Descanso Semanal Remunerado

O Desconto Semanal Remunerado (DSR) continua causando preocupação entre os funcionários da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB. A autarquia vem praticando o desconto quando o trabalhador excede ou não compensa, no final do dia, o prazo má-

ximo de 30 minutos semanais de atraso no horário de entrada do expediente. O Sindicato já tratou do assunto com a gerente de RH, que fez circular um comunicado entre os funcionários cujo teor não resolve nem explica o assunto. O fato é que, até agora, não

houve solução concreta para esta pendência, que passou a fazer parte da Campanha Salarial deste ano. O SINSEXPPO espera, no entanto, que tudo seja resolvido antes das negociações, quando pretende regulamentar este item.

## Assinatura do TAC é adiada no CRFa

Diferente do que foi publicado na última edição do boletim *O Companheiro*, parece que o Conselho Regional de Fonoaudiologia - CRFa preferiu não atender ao Ministério Público do Trabalho para assinar o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC e homologar o Plano de Cargos e Salários, que inclusive está em fase de finalização. Após marcar em conjunto (SINSEXPPO E CRFa) a data para assinatura do TAC, o Conselho foi representado na audiência do dia 15/02 pela advogada que, sem procuração para assinar pela autarquia, pediu adiamento. A nova data foi marcada para o dia 20/02, quando o CRFa deveria estar representado pela presidente, que não compareceu a audiência. Como o Conselho já informou que não tem funcionário contratado sem concurso público após 18/05/2001, o MPT resolveu marcar mais uma audiência, a ser realizada em 17/04/2006.

## Sindicato quer evitar demissões no CREA

O Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia - CREA propôs, a princípio, uma série de alterações para assinar o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, o que evitaria a Ação Civil Pública. Mas as alterações propostas não foram aceitas pelo Ministério Público, o que levou o Conselho a voltar atrás e decidir assinar o TAC na forma original. Infelizmente, nesse meio tempo houve eleição e posse de nova diretoria na autarquia. O atual presidente agendou reunião com a procuradora no MPT e, alegando que queria assinar um TAC que afastasse toda possibilidade de sofrer ação civil pública ou ação popular por improbidade administrativa, optou por assinar o TAC com data de 05/10/1988, mesma data que o MPT adota nas ações civis públicas que têm sido movidas con-

tra outros conselhos.

Como o SINSEXPPO não foi convocado para participar dessa reunião, que ocorreu em 08/02/2006, e é quem mais tem se empenhado na manutenção dos empregos, não estamos medindo esforços para reverter a situação. Boa parte das ações está em andamento. O Sindicato já conversou com a procuradora do MPT que manifestou, verbalmente, a possibilidade de fazer outro TAC, desde que o CREA concorde. Logo em seguida, o SINSEXPPO conversou com o presidente do CREA que também manifestou não ter interesse em demitir os quase 300 trabalhadores contratados sem concurso público após 05/10/88. Ele afirmou estar disposto a negociar e resolver a situação.

## SINSEXPPO questiona Plano de Cargos e Salários do CRC

O Conselho Regional de Contabilidade - CRC apresentou, no Ministério Público do Trabalho, o Plano de Cargos e Salários previsto no Termo de Ajustamento de Conduta - TAC. O MPT deu 10 dias de prazo para o SINSEXPPO se manifestar sobre o PCS. No último dia 13, o Sindicato protocolou petição questionando mais de 10 itens do plano. Dentre eles, alguns merecem destaque, tais como: O nivelamento de alguns cargos sem o mesmo critério para os salários; o plano prevê avaliação periódica de desempenho, inclusive com punições, mas não apresenta as atribuições de cada cargo necessário para se avaliar o desempenho das funções; promoção através de concurso público (o que não é promoção já que o funcionário irá concorrer igualmente com todos que prestarem o concurso); período de experiência de 45 dias prorrogáveis por mais 45 dias (o que é irregular já que a experiência se dá através do próprio concurso) e; cláusula inibindo a participação de funcionários em atos que podem ser entendidos como perturbação da ordem disciplinar, dentro e fora do CRC, podendo ser entendido aí a inibição do direito de greve.

# Prioridades invertidas no CRN

Chegou ao conhecimento do SINSEXPRO que o Conselho Regional de Nutricionistas - CRN estaria adquirindo outra sede, o que causa, no mínimo, muita estranheza. Afinal, desde o ano passado o Sindicato tem divulgado como são inaceitáveis as condições de trabalho propostas pela direção aos seus funcioná-

rios, que não foram aceitas para firmar sequer o Acordo Coletivo. Assim, é de estranhar que a diretoria do CRN possa considerar que zelar pela entidade que administra seja apenas valorizar seu espaço, sem valorizar os seus recursos humanos, que são o que há de mais valioso nas autarquias.

## CREMESP tenta aplicar censura prévia

Pela decisão autoritária do Conselho Regional de Medicina - CREMESP, de exigir que a distribuição dos informativos do SINSEXPRO seja acompanhada de um funcionário destacado pela diretoria, o Sindicato distribuiu a última edição do boletim *O Companheiro* e os brindes comemorativos ao Dia Internacional da Mulher na rua, em frente à sede do Conselho. Esta prática

permanecerá com mais ênfase nos protestos como forma de chamar a atenção do Conselho por sua intransigência. Assim, alcançaremos não só os funcionários, mas também toda a classe médica. Pela postura arbitrária da Autarquia na Campanha Salarial de 2005, o Sindicato buscará a intervenção do Sindicato dos Médicos, da CUT-SP e do PT nas negociações deste ano.

## CRF sofre ação civil pública

O Conselho Regional de Farmácia - CRF, que não compareceu ao Ministério Público do Trabalho para assinar o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, está sofrendo ação civil pública para que demita os funcionários contratados sem concurso público após 05/10/1988. Além disso, os administradores do Conselho devem responder por improbidade administrativa. Tão logo o CRF foi notificado da ação, chamou o SINSEXPRO para uma reunião e explicou que pretende assinar o TAC em juízo, no dia da audiência, porém com data de 18/05/2001 como todas as demais autarquias. A audiência acon-

teceu no último dia 16, mas a procuradora do MP não aceitou a data remetendo-a a da Constituição Federal, ou seja, 05/10/1988, permanecendo ainda a improbidade administrativa para os administradores do Conselho. Desta forma, não houve acordo entre as partes e ficou agendada nova audiência para dia 29/07/2006. Vale ressaltar que o Sindicato é totalmente contra ao exigido pelo MP e a favor do CRF, uma vez que a nova presidente do Conselho está se empenhando para que o TAC não prejudique os funcionários. O SINSEXPRO tentará reverter essa situação juntamente com o Conselho.

## Qual será a desculpa de algumas autarquias neste ano?



Infelizmente, alguns empregadores não se importam com os anseios e direitos de seus funcionários. Tem sido assim desde o descobrimento do Brasil, quando escravizaram os índios nativos para realizarem os trabalhos pesados. A escravidão continuou com o tráfico de negros e, mesmo após a abolição da escravidão, o tratamento dado aos imigrantes não foi muito diferente, porém, com os imigrantes aprendemos a nos organizar para reivindicar nossos direitos. Passados mais de 100 anos da abolição, alguns administradores de Conselhos/Ordens ainda agem como se os funcionários fossem acessórios e como se não existisse, em nossa categoria, um sindicato para reivindicar pelos seus direitos. Estes administradores arranjam as mais diversas desculpas para não negociarem os reajustes salariais e benefícios dos funcionários.

De 2001 até 2003, algumas autarquias alegaram que não podiam dar reajuste por causa da Lei Complementar 101/2000, conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal, que limita as despesas com funcionalismo público. Nossa Federação Nacional - FENASERA, buscou junto ao TCU, órgão que fiscaliza as contas dos Conselhos, que emitisse esclarecimento se a Lei 101/2000 se aplicava ou não aos Conselhos. O resultado culminou no Acórdão nº 341/2004 do Plenário do TCU, onde o órgão afirma não se aplicar aos Conselhos. A partir daí, as autarquias começaram a invocar uma decisão do ano de 2000, do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que extinguiu o processo de dissídio coletivo, por entender que os Conselhos são órgãos públicos e por isso não cabe dissídio coletivo, além de que os reajustes salariais devem ser por ato do presidente da República. Novamente, a FENASERA buscou esclarecer o assunto. Demonstramos aos ministros do TST que, apesar de ser órgão público, os Conselhos têm autonomia administrativa e

financeira, portanto, é perfeitamente cabível o dissídio coletivo. O resultado está no julgamento do processo nº TST-RODC-131193/2004-900-04-00.6, do SINSECON, nosso sindicato co-irmão do Rio Grande do Sul. Em resumo, o Tribunal se posicionou no sentido de ser juridicamente possível o ajuizamento de dissídio coletivo por ou contra conselho de fiscalização do exercício profissional, pois definido como sendo autarquia corporativa peculiar, não integrando, portanto, a administração pública.

Este ano ainda não recebemos nenhuma desculpa esfarrapada e esperamos que tais administradores passem a olhar para quem realmente administra o órgão, que são os funcionários. Porém, os funcionários devem ter claro que, no conflito de interesse entre patrão e empregado, o primeiro sempre teve a faca e o queijo na mão, enquanto o último sempre teve que lutar para conquistar o mínimo, e a luta sempre passou pela sua organização e fortalecimento do seu sindicato. Trabalhador desmobilizado e solitário ajuda o patrão a manter as práticas apontadas.

## Trabalhadoras das autarquias têm benefícios assegurados



Já que o mês de março é de lembrar e fortalecer a luta das mulheres por melhores condições de vida e de traba-

lho, não podíamos deixar de citar tudo o que conquistamos em favor das companheiras da categoria nestes 17 anos de atividades do SINSEXPRO. São be-

nefícios e direitos que fazem muita diferença para quem, na maioria das vezes, é obrigada a enfrentar dupla jornada ou acaba assumindo o papel de chefe da família. Mas a nossa luta não pára por aí. Temos tentado assegurar cada vez mais conquistas para que nossas companheiras consigam conciliar os papéis de profissionais, mães e esposas. Confira abaixo os direitos e benefícios a que as trabalhadoras dos Conselhos/Ordens já fazem uso:

- Alimentação/Cesta Básica: os benefícios são fornecidos para mulheres que estão em licença maternidade.

- Auxílio Creche: benefício conquistado com valores e condições superiores a Lei. Em várias autarquias o benefício se estende também aos pais.

- Acompanhamento Escolar: benefício garantido para as mães acompanharem o desempenho de seus filhos na escola. Em várias autarquias o benefício se estende também aos pais.

## Mulheres foram às ruas reivindicar igualdade de oportunidades

A Central Única dos Trabalhadores - CUT realizou diversas atividades em homenagem ao Dia Internacional da Mulher, comemorado em 8 de março. Uma delas foi a tradicional "Marcha do Dia Internacional das Mulheres", da qual o SINSEXPRO participou sendo representado por suas diretoras. Outros sindicatos filiados, ONGs feministas e secretarias de mulheres de partidos políticos do campo democrático popular também marcaram presença no evento. As trabalhadoras foram às ruas para reivindicar: Salário Mínimo decente; ações contra a Pobreza e Violência contra a Mulher; a legalização e descriminalização do Aborto e a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, na vida e no movimento sindical. A Marcha começou no vão livre do Masp, seguiu pela rua da Consolação e terminou na Praça Ramos de Azevedo. Cerca de 20 mil trabalhadoras participaram dos eventos realizados pela CUT em todo Brasil.



As diretoras do SINSEXPRO durante a Marcha

