



# O COMPANHEIRO

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



Filiado à  
FENASERA



Filiado à

Jan/Mar/2010

97

## Um brinde ao mês da mulher

**Nesta edição, a íntegra da  
Pauta de Reivindicações da  
Campanha Salarial 2010**

Página 4



*O SINSEXPRO faz uma homenagem no mês da mulher com a publicação impressa do jornal O Companheiro e a distribuição de um brinde especial não só às mulheres da categoria, mas aos homens sindicalizados. Afinal, assim como as mulheres, eles também contribuem para uma luta que é de todos nós.*

Página 3

**Confira as últimas notícias  
dos Conselhos/Ordens**

Página 6

**“Diga Não ao Ato Médico”  
tem apoio do Sinsexpro**

Página 7

**Novo site dará acesso  
exclusivo aos sindicalizados**

Página 8



## Mais do que flores, bombons e outros mimos

No mês em que se comemora o Dia Internacional da Mulher, o SINSEXPRO não poderia deixar de prestar a sua homenagem.

Por isso, a publicação desta versão impressa do jornal O Companheiro, com as cores que são o símbolo de uma luta constante e quase silenciosa. Sabemos que mais do que flores, bombons e outros mimos, as mulheres querem, não só neste mês, mas em todos os dias do ano, igualdade, dignidade e reconhecimento às suas lutas. Seja em casa, no trabalho, na rua ou em qualquer outro lugar ou situação, as mulheres merecem ser tratadas com respeito, e não porque são mulheres simplesmente, mas porque são tão iguais e capazes quanto os homens.

Não entendam isso como um manifesto feminista, mas um manifesto de pessoas que lutam diariamente por justiça e paz. Justiça para todos aqueles que são injustiçados, homens, mulheres, crianças, idosos. Paz para todo o mundo, um mundo em que a violência, a intolerância e todas as mazelas humanas sejam definitivamente extintas. E como não falar do meio ambiente, outra vítima de homens e mulheres também. Tomara que, neste mês da mulher, possamos refletir não somente por aquelas operárias que, em 1857, perderam a vida por exigir melhores condições de trabalho, mas que, principalmente, possamos refletir sobre o mundo que queremos, igual e justo para todos aqueles que o habitam. A você, que lê esta mensagem, nossa homenagem hoje e sempre!

### 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](http://www.sinsexpro.org.br)

#### SECRETARIA GERAL

Carlos Tadeu Vilanova - CREA (*coordenador*)  
Sibília França Martins - CRP  
[sinsexpro@sinsexpro.org.br](mailto:sinsexpro@sinsexpro.org.br)

#### SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

Francisco de Paula Ferreira - CREA (*coordenador*)  
Juan Guillermo Steintraesser Nuñez - CREMESP  
[juridica@sinsexpro.org.br](mailto:juridica@sinsexpro.org.br)

#### SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO

Inês Granada Pedro - CREA  
[comunicacao@sinsexpro.org.br](mailto:comunicacao@sinsexpro.org.br)

#### SECRETARIA DE FINANÇAS

Robson Lopes de Carvalho - OAB (*coordenador*)  
Valter Bueno - CREMESP  
Waltercílio Juliano Costa - CREA  
[financeira@sinsexpro.org.br](mailto:financeira@sinsexpro.org.br)

#### SECRETARIA DE FORMAÇÃO POLÍTICA E RELAÇÕES SINDICAIS

Paulo Rogério Prado - CREA (*coordenador*)  
José Roberto da Silva - CRBM  
[formacao@sinsexpro.org.br](mailto:formacao@sinsexpro.org.br)

#### SECRETARIA SOCIAL

Fernando José da Silva - OAB (*coordenador*)  
Alexandra Mancini de Oliveira - CREA  
Robson Rehem Matos - OAB  
[social@sinsexpro.org.br](mailto:social@sinsexpro.org.br)

#### CONSELHO FISCAL

##### Membros efetivos

João Marcos Ultramar Quinteiro - CRF  
Kellen Cristina Zanin - CRTR  
Simone Kelly Svitek - CRP

##### Suplentes

Ana Cristina de Oliveira Marçal - OAB  
Eleni Elzira Schimith - OAB  
José Armando Cossa Louzada - CRBIO

#### Jornalistas responsáveis

Claudia Teodoro - MTB 24191  
Selma Munhoz - MTB 20811

#### Projeto/Edição Gráfica

Guilherme Gonçalves/Deporde Design  
(11) 2947-1219  
[deporde@terra.com.br](mailto:deporde@terra.com.br)

Impressão  
Leograf



## Categoria Desfilou pela Tom Maior no Carnaval 2010

O SINSEXPRO marcou presença no Carnaval paulistano desfilando pela escola de samba Tom Maior, no sábado, 13/02. O diretor do Sindicato, Paulo Rogério Prado, e mais três funcionários da OAB se juntaram a outros sindicatos cutistas para mostrar no Sambódromo os 50 anos de Brasília, enredo da Tom Maior deste ano. Com fantasias que retrataram a saga da capital federal, os representantes da categoria, mais uma vez, fizeram bonito na avenida. A agremiação, que ficou em 12º lugar no grupo especial, criou uma estreita relação com a CUT/SP - Central Única dos Trabalhadores - desde 2007, quando os trabalhadores foram tema do desfile e a CUT/SP a entidade escolhida para representá-los. De lá para cá, os trabalhadores têm participado de todos os desfiles da escola por meio de seus sindicatos, caso do SINSEXPRO, que sorteou as fantasias para integrantes da categoria.

## SINSEXPRO dá brinde aos sindicalizados no Mês da Mulher

No mês em que se comemora o Dia Internacional da Mulher, o SINSEXPRO homenageia as trabalhadoras sindicalizadas da categoria com a distribuição de um brinde, um suporte para pendurar bolsa, nada mais prático e original. Só que dessa vez os homens também receberão o presente, afinal, assim como as mulheres, eles contribuem, com a sua sindicalização, para fortalecer a luta do Sindicato. E ATENÇÃO - QUEM SE SINDICALIZAR ATÉ 30 DE ABRIL TAMBÉM RECEBERÁ O PRÁTICO SUPORTE PARA BOLSAS. Para filiar-se, basta entrar em contato com o Sindicato pelo telefone (11) 3228-1867 ou baixar o formulário pelo site [www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br), preencher e enviar para o fax (11) 3228-8345.



## CUT promove série de atividades

A CUT - Central Única dos Trabalhadores vem realizando, no mês de março, uma série de atividades em comemoração ao Dia Internacional da Mulher. A primeira atividade ocorreu no dia 1º, com o lançamento do curso de Promotoras Legais Populares. O objetivo do curso é capacitar trabalhadoras e sindicalistas de diferentes categorias e ramos a atuar na defesa de seus direitos e cidadania, propondo e fiscalizando políticas públicas. A diretora do SINSEXPRO, Simone Kelly Svitek, e o diretor Paulo Rogério Prado acompanharam o evento que teve na mesa de abertura o presidente nacional da CUT, Artur Henrique, o secretário Geral da CUT/SP, Sebastião

Cardozo, a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT/SP, Sônia Auxiliadora, e a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT Nacional, Rosane Silva.

Os eventos de maior repercussão foram o Ato do Movimento Feminista, realizado no centro de São Paulo, no dia 8, em que as mulheres clamaram por igualdade e autonomia; e a Marcha Mundial das Mulheres, entre os dias 8 e 18 de março, com mulheres de todos os cantos do Brasil em caminhada entre as cidades de Campinas e São Paulo, anunciando, pela primeira vez, suas propostas para um mundo de igualdade, liberdade, justiça, paz e solidariedade.

## Pauta de reivindicações socioeconômicas para o período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2012

### 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 2010, 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 2009 a 30 de abril de 2010.

### 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

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

### ITEM 05 - AUMENTO REAL DE SALÁRIOS

Aumento real de 7% (sete 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 calculado como necessário pelo DIEESE em maio/2010.

### 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.

### ITEM 09 - 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. 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 de adiantamento de salários acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor dos funcionários.

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

O Conselho/Ordem adotará jornada de trabalho diária dentro do período flexível das 7 às 18h, 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 diária contratada. 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, mantidas as condições mais favoráveis já praticadas. Será concedida ao funcionário tolerância semanal de 30 (trinta) minutos para cobertura de eventuais atrasos.

### ITEM 11 - 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.

### ITEM 12 - 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 13 - 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 14 - 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 15 - 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.

### ITEM 16 - 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 o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário. Quando as férias forem gozadas em janeiro, o adiantamento desta parcela será pago em fevereiro, no retorno das férias. O início do período das férias a serem gozadas pelo funcionário não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados. 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 detenham 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.

### 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.

### 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, pelo menor ônus possível de ser praticado, 30 (trinta) vales-refeição no valor facial de R\$25,00 (vinte e cinco 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.  
**b)** Os vales-refeição serão fornecidos também, em seu valor integral, 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 ou, ainda, quando a jornada de 2 (duas) horas excedente ao expediente normal avançar para o período do jantar, isto é, para além das 18h.  
**c)** Em nenhuma hipótese, será exigida a devolução dos vales-refeição concedidos, no todo ou em parte.  
**d)** Por opção do funcionário, o vale-refeição poderá ser substituído por vale-alimentação.

### ITEM 23 - ALIMENTAÇÃO

O Conselho/Ordem fornecerá mensalmente a todos os funcionários, pelo menor ônus possível de ser praticado, cesta básica de alimentos "in natura" ou seu correspondente em vale-alimentação, no valor calculado 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, 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 50% (cinquenta 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 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com matrícula, sem prejuízo das alíneas anteriores.  
**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 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 do artigo 53 do Estatuto da Criança e do Adolescente, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

### 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 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, companheiro(a), pais, madrastra, 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, avós, pais, madrastra, 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 reconhecerá convênio firmado pelo SINSEXPPO 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 - 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, estimulando o uso permanente do mesmo, como medida de prevenção de doenças de pele.

### **36.3 - EXAME MÉDICO**

O Conselho/Ordem enviará ao SINSEXPPO, 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 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)** 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 a seus funcionários seguro de vida e de acidentes pessoais.

### **36.6 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA PARA RECÉM-DEMITIDOS E 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. Após esse período, a concessão deverá observar rigorosamente o 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 ou desligado de sua atividade nos quadros do Conselho/Ordem poderá usufruir dos serviços previstos na alínea anterior, mas com caráter permanente.

### **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 ou de particulares, inclusive os que comprovem acompanhamento de familiar. Serão reconhecidos, inclusive, atestados fornecidos por profissionais de saúde contratados pelo SINSEXPPO.

**b)** Serão aceitos para abono da ausência das mães, os atestados emitidos por profissionais de saúde em nome de filhos, enteados e menores sob sua guarda ou tutela, todos com idade até 16 (dezesseis) 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 intersetivação de cônjuge e filhos, enteados e menores sob sua guarda ou tutela, com idade até 18 (dezoito) anos, conforme preceituado no artigo 12 item II alínea "f" da Lei 9656/98.

**d)** O Conselho/Ordem adotará a Licença-Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, nos termos do Projeto de Lei sancionado pelo sr. Presidente da República em setembro/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 SINSEXPPO todos os casos de afastamento por motivo de saúde. Nos casos de acidente de trabalho, deverá o

Conselho/Ordem enviar ao SINSEXPPO 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 - SSS/MT - SECRETARIA DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO/MINISTÉRIO DO TRABALHO, sendo todo processo eleitoral e a respectiva apuração coordenadas pelo Conselho/Ordem e SINSEXPPO em conjunto.

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

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

**d)** O Conselho/Ordem convidará o SINSEXPPO, 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 SINDICATO sobre o assunto.

### **ITEM 37 - COMISSÃO DE SAÚDE**

O Conselho/Ordem e o SINSEXPPO implantarão, conjuntamente, Comissão de Saúde formada por membros do Conselho, Sindicato 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 estejam 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 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 41 - COMUNICAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO**

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

### **ITEM 42 - TERCEIRIZAÇÃO**

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

### **ITEM 43 - 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/ou convites.

### **ITEM 44 - IMPLANTAÇÃO DE PCCS**

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

### **ITEM 45 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO LOCAL DE TRABALHO**

É vetada a dispensa do(s) funcionário(s) representante(s) do SINSEXPPO no local de trabalho, eleito(s) na forma estabelecida no Estatuto Social do SINSEXPPO e garantidas as condições mais favoráveis eventualmente asseguradas pela legislação vigente.

### **ITEM 46 - ENTRADA DE DIRETORES SINDICAIS NO RECINTO DE TRABALHO**

Sempre que se fizer necessário, os representantes do SINSEXPPO, 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 47 - HORA SINDICAL**

Será assegurado aos representantes do SINSEXPPO, 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 semana, 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 sindicato.

### **ITEM 48 - LICENÇA A ASSOCIADO DO SINDICATO**

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

### **ITEM 49 - LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL**

Ao funcionário eleito dirigente sindical, que necessitar afastar-se de suas funções no trabalho para prestação de serviços ao SINSEXPPO - 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 50 - MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades associativas sindicais, devidas pelos funcionários ao SINSEXPPO, deverão ser descontadas pelo Conselho/Ordem em folha de pagamento e repassadas ao SINSEXPPO 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 51 - UTILIZAÇÃO DE QUADRO DE AVISOS**

O Conselho/Ordem colocará a disposição do SINSEXPPO, 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 52 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

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

**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 assembleia local.

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

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

**c.2)** Os trabalhadores lotados na Grande São Paulo, Interior e Litoral, poderão retirar o formulário de oposição através do site do SINSEXPPO 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 SINSEXPPO, 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 SINSEXPPO.

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

### **ITEM 53 - CADASTRO GERAL DE FUNCIONÁRIOS**

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

### **ITEM 54 - MESA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

O Conselho/Ordem e o SINSEXPPO 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 55 - COMBATE A DEMISSÃO IMOTIVADA**

O Conselho/Ordem e o SINSEXPPO farão discussão prévia dos casos de demissão de trabalhadores que contem com pelo menos 5 (cinco) anos de serviços prestados no órgão, nos termos previstos na Convenção 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

### **ITEM 56 - MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Tendo em vista que o SINSEXPPO 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 SINSEXPPO, 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 2010 a 30 de abril de 2012.

**b)** O SINSEXPPO e o Conselho/Ordem voltarão a se reunir até 30 dias antes da data base da categoria, em 2011, para negociação dos itens econômicos do Acordo Coletivo ora firmado.

**c)** 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 SINSEXPPO, 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 SINSEXPPO.

### **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 SINSEXPPO 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.

### Reaproximação com o CRECI

O último Acordo Coletivo de Trabalho assinado entre o Conselho Regional de Corretores de Imóveis - CRECI e SINSEXPRO foi em 2002. Desde então, a arbitrária suspensão do contrato de trabalho de dois dirigentes sindicais do Conselho e os embates que se seguiram à proposta do Ministério Público para regularizar contratações sem concurso público (veja quadro ao lado) inviabilizaram o diálogo entre as entidades. Apesar disso, a direção do CRECI contribuiu para o êxito de pelo menos dois acontecimentos fundamentais do SINSEXPRO - o processo eleitoral de 2008, que resultou na vitória da Chapa 1, hoje diretora do Sindicato, e a distribuição dos jornais e boletins do Sindicato nos postos de trabalho.

No início deste ano um novo acontecimento pode ter impulsionado o que deve ser visto como uma necessária reaproximação - o presidente do CRECI recebeu dirigentes do SINSEXPRO em reunião e pôde, assim, conhecer dois integrantes que estão no seu primeiro mandato no Sindicato. No encontro foram declaradas, por ambas as partes, a disposição de retomada de diálogos permanentes sobre quaisquer assuntos relacionados aos funcionários do Conselho. O SINSEXPRO está se inteirando das normatizações internas sobre concessão de benefícios aos funcionários e, enquanto encaminha a Pauta de Reivindicações definida pela categoria para a Campanha Salarial 2010, se prepara para propor ao Conselho uma conversa sobre todos essas questões.

### Recurso contra demissões

O Ministério Público propôs para todas as autarquias, em 2006, um Termo de Ajustamento de Conduta que regularizava as contratações feitas sem concurso público até 2001, mas exigia a demissão dos contratados dessa forma a partir daí. O presidente do CRECI recusou-se a assinar o TAC nesses termos e a procuradora do Ministério Público moveu Ação Civil Pública contra o presidente, exigindo então a demissão de todos os contratados sem concurso público desde a promulgação da Constituição Federal, em 1988. Em julgamento de primeira instância o Tribunal Regional do Trabalho decidiu a favor do Ministério Público, mas houve recurso para a segunda instância, que ainda está em trâmite.

### No CRMV, o inimigo mora em casa

O SINSEXPRO solicitou a convocação do Conselho Regional de Medicina Veterinária - CRMV na Secretaria de Relações do Trabalho - SRTE por falta da assinatura do Acordo Coletivo do ano de 2009, o que poderia ter sido feito não fosse a atitude desrespeitosa do Conselho e até dos funcionários. O CRMV insiste em não cumprir Ajuste de Conduta que ele mesmo buscou no MP sobre o pagamento da Contribuição Negocial (a taxa decorrente da assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho). A falta de assinatura do ACT cria uma insegurança jurídica para todos os envolvidos, na medida em que não dá permanência com força de lei a nenhum benefício praticado. Em todas as autarquias da categoria, quando é assinado o ACT, os funcionários NÃO sindicalizados têm 10 dias de prazo para dirigir-se ao sindicato e declarar oposição ao pagamento dessa taxa. Em 2008, os NÃO SINDICALIZADOS do CRMV recorreram ao MP para obter o direito de, ao invés de irem à sede do Sindicato, declararem sua oposição pelo Correio. O MP concedeu nos mesmos termos assegurados aos trabalhadores de fora da Capital, isto é, com declaração por carta registrada. Em 2009, o Conselho não quis seguir a determinação do MP e isso impediu a assinatura do Acordo, frustrando todo o processo de negociação e colocando todos os envolvidos em situação incerta. Como o Conselho não se dignou a comparecer na audiência na SRTE, o SINSEXPRO pediu uma fiscalização do Ministério do Trabalho sobre a concessão de benefícios.

### Intransigência no CRF<sup>a</sup>

As negociações com o Conselho Regional de Fonoaudiologia - CRF<sup>a</sup> fracassaram devido à intransigência da direção da autarquia que recusou-se a conceder qualquer melhoria, por menor que fosse, no valor do vale refeição ou em qualquer outro benefício que permitisse a aceitação dos funcionários em Assembléia. A direção do CRF<sup>a</sup> parece agora ter se dado conta de que não assinar o ACT leva a uma situação indesejável para todos. Por isso, representantes do Conselho estiveram no SINSEXPRO e reafirmaram a impossibilidade de fazer qualquer concessão de melhoria no valor do VR. O SINSEXPRO reiterou a decisão dos funcionários de, em sendo assim, rejeitar o ACT. Na ocasião também foi esclarecida a possível implicação legal de adoção de Banco de Horas sem participação do Sindicato da categoria.

### CRC dificulta dia a dia dos funcionários

O Conselho Regional de Contabilidade - CRC, infelizmente, confirmou ao longo de 2009 o senso comum de que se a vida do trabalhador, com Sindicato, é difícil, sem ele é muito mais. A partir da decisão do Conselho de não mais assinar Acordo Coletivo, as condições de trabalho dos funcionários só andaram para trás, com várias normativas internas nem sempre bem esclarecidas e nunca levadas ao Sindicato, o que foram tornando o dia a dia cada vez mais complicado. O SINSEXPRO ainda insiste na preservação do importante espaço de diálogo que era a Mesa de Negociação Permanente assegurada em ACT, mas o Conselho não recebe o Sindicato e dificulta qualquer negociação. Assim, o único caminho possível fica sendo o embate jurídico, desanimador numa das autarquias que tinha tradição de diálogo e respeito na categoria.

## Decepção no CRBM

O Conselho Regional de Biomedicina - CRBM decepcionou em 2009 ao inviabilizar a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho. A sempre adiada implantação de Plano de Cargos, Carreiras e Salários obrigou o SINSEXPPO a recorrer à intervenção do Ministério Público, o que ainda está sendo aguardado.

## CREMESP, o pior de todos

O Conselho Regional de Medicina - CREMESP conseguiu a menção honrosa de o pior de todos os Conselhos/Ordens. A mudança de diretoria, até agora, não deu sinal de novos tempos no trato com o SINSEXPPO. Ao contrário, desde que assumiu o comando, em janeiro deste ano, a diretoria ignorou ofício do Sindicato solicitando um encontro, suspendeu o contrato de trabalho de dirigente sindical lotado no Conselho e lançou um Plano de Demissão Voluntária cujo conteúdo não foi dado conhecimento ao Sindicato da categoria. No CREMESP, ao que parece, sopram NOVOS e PIORES ventos.

## As boas notícias

Nem tudo foi má notícia. As boas novas vieram do Conselho Regional de Eng<sup>a</sup>, Arq<sup>a</sup> e Agr<sup>a</sup> - CREA, que sinalizou com a possibilidade de retomar negociação de Acordo Coletivo de Trabalho, o que não acontece desde 2005. Os Conselhos Regional de Técnicos em Radiologia - CRTR, Regional de Química - CRQ, Regional de Enfermagem - COREN, Regional de Serviço Social - CRESS e Ordem dos Advogados do Brasil - OAB mantiveram o trato democrático e respeitoso com os funcionários e seu sindicato representante. Já o Conselho Regional de Psicologia - CRP destacou-se por negociar constantemente com o SINSEXPPO e consolidar o importante avanço da implantação da Comissão de Saúde do Trabalhador.

## A Campanha Salarial 2010 promete

### *Secretaria de Assuntos Jurídicos*

## Justiça reintegra funcionário do CROSP demitido ilegalmente



Juan Guillermo Steintraesser Nuñez, secretário jurídico do Sinsexpro, acompanhou o processo do funcionário do CROSP

A Justiça acaba de reconhecer mais uma demissão ilegal na categoria, desta vez, no Conselho Regional de Odontologia - CROSP. Demitido em 2005, o funcionário Paulo Roberto de Oliveira Bueno ingressou com ação contra o Conselho alegando estabilidade, o que impedia a dispensa imotivada. Perdeu em primeira instância e recorreu. Em segunda instância, o Tribunal reformou a sentença (acordão 2010.0095385), considerando que o trabalhador não poderia ser demitido arbitrariamente, sendo exigida a motivação para a dispensa. O Tribunal reconheceu a qualidade de ente autárquico do CROSP anulando a demissão e determinando a reintegração do funcionário, além de condenar o CROSP ao pagamento dos salários vencidos e vincendos, férias, 13º salários e demais benefícios. Segundo o secretário jurídico do Sinsexpro, Juan Guillermo Steintraesser Nuñez, a decisão, que ainda não transitou em julgado, mais uma vez vai de encontro à luta do SINSEXPPO, que defende contratações por concurso público e demissões

## SINSEXPPO apoia o movimento "Diga Não ao Ato Médico"

Diversas categorias da área de saúde estão travando uma grande polêmica desde outubro do ano passado, quando a Câmara dos Deputados aprovou o projeto de lei conhecido por "ato médico", que agora tramita no Senado. Pelo projeto, apenas os médicos estão autorizados a diagnosticar doenças e prescrever tratamentos. As outras 13 categorias da área da saúde não poderão mais fazer esses procedimentos. Fisioterapeutas, biomédicos, enfermeiros, psicólogos, nutricionistas entre outros profissionais afirmam que perderão sua autonomia de atuação caso o projeto seja aprovado e sancionado pelo presidente Lula. O Conselho Federal de Medicina - CFM é o único que apoia o ato médico, alegando que a nova lei vai preencher uma lacuna ao regulamentar o exercício da medicina, definindo os atos privativos dos médicos e resguardando as competências específicas das 13 profissões. Para impedir que a nova lei seja aprovada no Senado, representantes de vários Conselhos da área



da saúde criaram o movimento "Diga não ao Ato Médico". O SINSEXPPO apoia o movimento solidarizando-se com os profissionais que tentam combater uma legislação corporativista. Quem também quiser manifestar apoio ao movimento, basta acessar o site [www.atomediconao.com.br](http://www.atomediconao.com.br), preencher um curto formulário e enviar aos senadores de seu Estado solicitando que rejeitem o Projeto de Lei do Ato Médico (PL nº 7.703/2006). O processo é rápido e fácil.

## Filie-se e faça valer seus direitos

Os filiados ao SINSEXPPO já sabem a importância de ter um sindicato atuante para representá-los frente aos Conselhos/Ordens. Não são raros os casos de trabalhadores que só percebem a importância da sindicalização quando são demitidos ou enfrentam problemas no dia a dia do trabalho que somente um sindicato, com toda a sua estratégia específica de atuação, é capaz de solucionar. Em nossa categoria, especialmente, com tantas vulnerabilidades jurídicas, a sindicalização é mais do que importante, é crucial para fazer valer nossos direitos. Por isso, se você ainda não se conscientizou desta realidade, não espere que o pior aconteça para ter o sindicato como seu representante legal. Ao filiar-se ao SINSEXPPO você terá direito a diversos convênios nas áreas de saúde, serviços, lazer e cultura e também receberá assistências odontológica e jurídica (na área trabalhista) gratuitas. Mas, acima de tudo, você legitimará a representatividade do seu sindicato e fortalecerá nossa luta. Faça já a sua filiação através do site [www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br) ou solicite o formulário pelo telefone (11) 3228-1867, preencha e devolva pelo fax (11) 3228-8345 ou pelo Correio. Ou ainda solicite a ficha a um dos diretores do SINSEXPPO que visitam a sede de seu Conselho.

**IMPORTANTE - O SINSEXPPO presenteia o novo sindicalizado com um ingresso para a rede Cinemark de cinema. Quem filia um colega de trabalho,**

## Sindicalizado terá acesso exclusivo no novo site do Sindicato

O novo site do SINSEXPPO já está no ar. Construído em duas fases, o endereço eletrônico do Sindicato vai proporcionar uma maior interação especialmente com os sindicalizados, que terão acesso exclusivo a várias áreas. Nesta primeira fase estão habilitados os conteúdos abertos a todos os usuários. Na segunda fase, que deve ser inaugurada em breve, estarão habilitadas todas as áreas, inclusive aquelas de acesso restrito aos sindicalizados, que receberão uma senha e um nome de usuário para navegar por todo o site. Somente os sindicalizados poderão visualizar os Acordos Coletivos e documentos jurídicos, por exemplo. A filiação via site já está funcionando e é muito simples. Basta baixar um formulário, preenche-lo e enviar ao Sindicato. No novo site é possível cadastrar-se também para receber todos os boletins eletrônicos do SINSEXPPO. Em breve, o novo portal do SINSEXPPO estará finalizado com muito mais novidades, informações e interação com a categoria. Visite [www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br)

