



SINSEXPRO

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

Março - Maio/2011

99

CAMPANHA SALARIAL 2011 ENTRA NA FASE DE NEGOCIAÇÕES

A Pauta de Reivindicações aprovada pela categoria foi distribuída às autarquias no início de março.
O Sinsexpro espera concluir as negociações ainda na primeira quinzena de abril para que o Acordo Coletivo comece a vigorar em 1º de maio, data base da categoria.

Pág. 3



- > Confira a íntegra da Pauta de Reivindicações - Páginas 4 e 5
- > Os melhores momentos da festa de confraternização - Página 7
- > Sindicalizado tem acesso exclusivo no site do Sinsexpro - Página 8

CUT luta pelo fim do imposto sindical

Em mais uma etapa da mobilização CUT nas Ruas, realizada no dia 23 de março, o tema que esteve presente em todas as audiências com parlamentares e ministros foi a determinação da Central Única dos Trabalhadores - CUT de acabar com o imposto sindical e substituí-lo pela contribuição da negociação coletiva, a ser aprovada em assembleias soberanas de trabalhadores, sindicalizados ou não. A mudança, segundo concepção defendida pela CUT desde sua fundação, extinguiria o sindicalismo de fachada, que recebe dinheiro fácil mesmo sem fazer nada, e fortaleceria as entidades sindicais realmente representativas, que mobilizam e negociam ampliação de direitos dos trabalhadores.

O senador Paulo Paim (PT-RS) afirmou que seu mandato apoiará a CUT quando o projeto chegar ao Congresso. Paim igualmente propôs que a Central ocupe o espaço das audiências públicas da Comissão de Direitos Humanos, que ele preside, para debater a pauta de reivindicações. Na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, o tema do imposto sindical produziu uma ligeira saída justa. Ao visitar o gabinete do presidente da Comissão, Sílvio Costa (PTB-PE), o presidente da CUT, Artur Henrique, e o secretário geral, Quintino Severo, encontraram o deputado federal e presidente da Força, Paulo Pereira da Silva, em reunião. Convidado pelo deputado Sílvio a falar da pauta da CUT, Artur começou pelo fim do imposto sindical. O presidente da Força, ali presente, disse: “Essa não é a pauta da Força”. Artur retrucou: “Ele diz que a pauta não é da Força, mas ele assinou o acordo pelo fim do imposto, em agosto de 2008”, e em seguida distribuiu uma cópia do acordo.

Em audiência com o ministro-chefe da Secretaria Geral da Presidência, Gilberto Carvalho, Artur e Quintino co-



Audiência da CUT com o presidente da Câmara dos Deputados, Marco Maia.

Foto: Augusto Coelho/CUT

braram o envio para o Congresso de um projeto que acabe com o imposto sindical. Gilberto garantiu que vai reforçar o pedido e defendê-lo junto à presidenta Dilma. Outro apoio explícito à luta empreendida pela CUT pelo fim do imposto veio do novo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), João Oreste Dalazen, defensor da ratificação da Convenção 87 da OIT no Brasil e crítico do imposto.

Fonte: Agência de notícias CUT

Reforma do Estatuto do Sinsexpro foi adiada

O Sinsexpro iniciou o processo de reforma de seu Estatuto mas, como foi pequeno o prazo para obtenção do quórum necessário para recebimento de sugestões, a diretoria decidiu adiar a providência. Um novo cronograma deve ser estabelecido e comunicado a toda a categoria.

EXPEDIENTE

SINSEXPRO

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

www.sinsexpro.org.br

SECRETARIA GERAL

Carlos Tadeu Vilanova - CREA (coordenador)
Sibília França Martins - CRP

sinsexpro@sinsexpro.org.br

SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

Francisco de Paula Ferreira - CREA (coordenador)
Juan Guillermo Steinstraesser Nuñez - CREMESP

juridica@sinsexpro.org.br

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO

Inês Granada Pedro - CREA

comunicacao@sinsexpro.org.br

SECRETARIA DE FINANÇAS

Robson Lopes de Carvalho - OAB (coordenador)

Valter Bueno - CREMESP

Waltercílio Juliano Costa - CREA

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

SECRETARIA SOCIAL

Fernando José da Silva - OAB (coordenador)

Alexandra Mancini de Oliveira - CREA

Robson Rehem Matos - OAB

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

José Armando Cossa Louzada - CRBio

Jornalistas responsáveis

Claudia Teodoro - MTB 24191

Selma Munhoz - MTB 20811

Editoração Eletrônica

Agência TAG | Publicidade & Propaganda

www.agenciatag.com

Impressão

Leograf



Adoção do RJU não impede negociação de Acordos Coletivos

A decisão do Superior Tribunal de Justiça – STJ, em novembro de 2010, sobre a aplicação do Regime Jurídico Único – RJU – para os funcionários dos Conselhos/Ordens de fiscalização, com exceção da OAB, apenas abre mais uma possibilidade para que os Acordos Coletivos de Trabalho sejam negociados, pois a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho – OIT - passou a assegurar esse direito também para os servidores públicos. Portanto, nem mesmo esse mais recente fato na categoria é motivo para que as autarquias deixem de negociar o ACT para seus trabalhadores.

CAMPANHA SALARIAL - SÓ NÃO NEGOCIA QUEM NÃO QUER

Com data base em maio, a Campanha Salarial 2011 teve início com a aprovação da Pauta de Reivindicações (veja a íntegra nas páginas 4 e 5) e distribuição, no início de março, a todas as autarquias. A expectativa é que as reuniões de negociação ocorram na primeira quinzena de abril para que o Acordo Coletivo de Trabalho passe a vigorar no mês de sua data base. O Sinsexpro espera que os Conselhos/Ordens cumpram o cronograma, pois a negociação de todas as reivindicações é DIREITO de cada trabalhador. Quando o Poder Judiciário, o Ministério Público ou o Tribunal de Contas da União cometem o equívoco de editar normas que contrariem esse direito universal e básico, é papel do empregador que valoriza e zela pelo seu quadro de pessoal reverter a situação. Várias autarquias da categoria demonstraram reconhecer isso na Campanha Salarial 2010, quando negociaram e assinaram Acordo Coletivo de Trabalho. Outras, há anos vêm se valendo das indefinições que pairam sobre a categoria para, ora se valerem dos benefícios de um órgão público (isenção de impostos, arrecadação compulsória, poder de política, uso do brasão da república etc) e ora se beneficiarem da indefinição de regime do seu pessoal (celetistas ou estatutários) para alijarem a ação sindical e lançarem qualquer demanda para o Poder Judiciário, já atolado numa conjuntura que estimula o adiamento das decisões.

Veja o que diz a Convenção 151 da OIT



A dotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 64.^a sessão, em Genebra, Suíça, a Convenção 151 da OIT entrou em vigor na ordem internacional no dia 25 de fevereiro de 1981, mas só foi apresentada para ratificação no Brasil no dia 12 de agosto de 2008 à Câmara dos Deputados pela Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, através de um Projeto de Decreto Legislativo que ratifica a Convenção, mas com algumas ressalvas. Depois de passar pelas Comissões de Constituição e Justiça e de Cidadania e de Trabalho, de Administração e Serviço Público, o Projeto, inicialmente PDC 795/08, foi aprovado no plenário da Câmara dos Deputados no dia 1º de outubro de 2009 e encaminhado para votação no Senado Federal no dia 10 de outubro do mesmo ano, sob a sigla PDS 819/09. Sem acrescentar nenhuma Emenda, o Senado aprovou, em plenário, o Projeto no dia 30 de março de 2010.

A Convenção 151 estabelece o princípio da negociação coletiva entre trabalhadores públicos e os governos das três esferas - municipal, estadual e federal. Com a

promulgação, ficam garantidos aos servidores públicos alguns direitos básicos de todos os trabalhadores que nunca foram regulamentados no Brasil. Conheça a seguir os princípios da Convenção 151:

1 - Proteção contra os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.

2 - Independência das organizações de trabalhadores da função pública face às autoridades públicas.

3 - Proteção contra atos de ingerência das autoridades públicas na formação, funcionamento e administração das organizações de trabalhadores da função pública.

4 - Concessão de liberação aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública reconhecidas, permitindo cumprir suas funções seja durante as suas horas de trabalho ou fora delas.

5 - Instauração de processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores.

6 - Garantias dos direitos civis e políticos essenciais ao exercício normal da liberdade sindical.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SOCIOECONOMICAS PARA O PERÍODO DE 1º DE MAIO DE 2011 A 30 DE ABRIL DE 2013

ITEM 01 - GARANTIA DE DATA BASE

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

ITEM 02 - REAJUSTE SALARIAL

Reajuste dos salários vigentes em abril de 2011, 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 2010 a 30 de abril de 2011.

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/2011.

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 20h, permitindo assim que o funcionário adapte seu horário de saída ao horário da entrada no início ou no intervalo para almoço, de modo a sempre cumprir a jornada 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 - TRABALHO NOTURNO

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

ITEM 13 - GRATIFICAÇÃO

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

ITEM 14 - ANUÊNIO

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

ITEM 15 - SERVIÇOS EXTERNOS

Para os serviços externos, 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

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

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

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

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

ITEM 17 - PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

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

b) O Conselho/Ordem concederá licença prêmio de 3 meses aos funcionários que 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 SINSEXP. 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, sem ônus ao empregado, 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, sem ônus, a todos os funcionários, 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 de 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 SINSEXP e Conselho/Ordem.

ITEM 30 - AUXÍLIO A DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA E/OU NECESSIDADES ESPECIAIS

O Conselho/Ordem pagará aos funcionários que tenham filhos e/ou outros dependentes legais com deficiência física, intelectual, transtornos mentais e/ou doenças graves, um auxílio mensal equivalente a um piso salarial, por dependente 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(a), 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/união estável.

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 SINSEXP 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 - INTERVALE PARA PREVENÇÃO DE FADIGA
O Conselho/Ordem concederá aos seus funcionários, pela manhã e à tarde, intervalo de 15 (quinze) minutos, sem compensação, devendo ainda nesse período, fornecer gratuitamente, em local adequado, café, chá e lanche.

36.2 - VIDA SAUDÁVEL

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

plena disponibilidade do benefício.

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

36.3 - EXAME MÉDICO

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

36.4 - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

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

36.5 - ASSISTÊNCIA À SAÚDE E SEGURIDADE SOCIAL

a) O Conselho/Ordem fornecerá assistência médica, hospitalar e odontológica, definida como "plano referência de assistência à 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

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 em 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 SINSEXPRO.

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

c) O Conselho/Ordem concederá até 15 (quinze) dias de afastamento ao funcionário, prorrogáveis pelo mesmo período quantas vezes forem necessárias, sem prejuízo da remuneração, nos casos de necessidade de cuidados especiais, e/ou internação de cônjuge e filhos, enteados e menores sob sua guarda ou tutela, com idade até 18 (dezoito) anos, conforme preceituado 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 da Lei nº 11.770 de 09 de setembro de 2008

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

f) Será assegurada à funcionária lactante a redução da jornada de trabalho em 2 horas, conforme previsto no Art. 396 da CLT, pelo período de 1 (um) ano, contados a partir do término da licença maternidade. Por opção da funcionária, as 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 enfermária 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 tratamento de funcionários para prestação de serviços de emergência.

36.9 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

36.10 - CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

a) As eleições para a CIPA, obedecerão ao disposto na Portaria 08/99 – 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 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 (vigesimo) dia após a realização da reunião.

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

36.11 - Combate ao Assédio Moral

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

ITEM 37 - COMISSÃO DE SAÚDE

O Conselho/Ordem e o SINSEXPRO 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 diretivos 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 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 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 Sinsexpro, 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 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 46 - 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 47 – HORA SINDICAL

Será assegurado aos representantes do SINSEXPRO, e/ou FENASERA – Federação Nacional dos Trabalhadores das 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 SINSEXPRO 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 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 50 — 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 51 - 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 52 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

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

b) O desconto compreenderá o índice equivalente ao total de aumento salarial concedido nos itens 02 e 05 do presente instrumento, sendo limitado ao constante no Precedente Normativo nº 21 do TRT-SP (5%) 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 Sinsexpro, para manifestar eventual oposição ao desconto, da seguinte forma:

c.1) Os trabalhadores lotados na capital deverão comparecer à sede do Sinsexpro para preencher formulário de oposição nos seguintes dias: segunda, terça, quarta e sexta-feira das 9h00 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 Sinsexpro na Internet ou solicitar seu envio por e-mail ou fax. Depois de preenchido o formulário, o trabalhador deverá reconhecer firma da assinatura e encaminhar pelo correio à sede do Sinsexpro, como carta registrada. Só serão aceitas as oposições que forem postadas até o último dia do prazo.

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

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

ITEM 53 - CADASTRO GERAL DE FUNCIONÁRIOS

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

ITEM 54 - MESA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

ITEM 55 - COMBATE A DEMISSÃO IMOTIVADA

O Conselho/Ordem e o SINSEXPRO 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 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 estrangeiros à categoria abrangida pelo SINSEXPRO, sob pena de nulidade e fraude ao direito do trabalho, de que trata o Art. 9º da CLT.

ITEM 57 - DA VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

a) O Acordo Coletivo de Trabalho vigorará de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2013.

b) O SINSEXPRO e o Conselho/Ordem voltarão a se reunir até 30 dias antes da data base da categoria, em 2012, 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 SINSEXPRO, além dos estagiários que estejam atuando nas mesmas, e aos admitidos após a data-base.

ITEM 59 - CASOS OMISSOS

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

ITEM 60 - CLÁUSULA PENAL

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

ITEM 61 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA

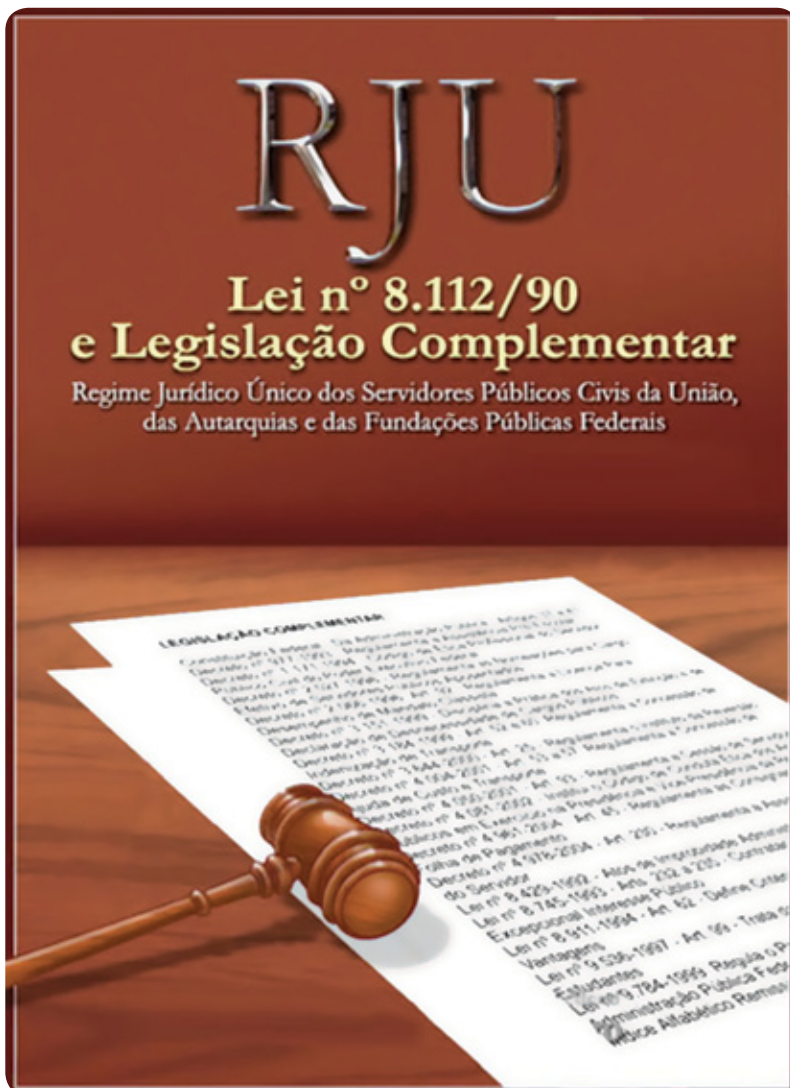
O SINSEXPRO é competente para propor em nome da categoria, ação de cumprimento, em qualquer jurisdição, em relação às cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposto no capítulo II, artigo 8º da Constituição Federal.

Debate sobre RJU evidencia desrespeito ao estágio probatório

O diálogo constante entre Sinsexpro e a categoria, nos debates sobre a adoção do Regime Jurídico Único - RJU, evidenciou que um dos pontos mais desrespeitados pelos dirigentes das autarquias é a observância do período do estágio probatório. Na CLT o período de experiência é de 90 dias, mas no serviço público é de três anos. Os funcionários concursados dos conselhos de fiscalização têm três anos para absorver e demonstrar, com sua atuação, que são a pessoa certa no lugar certo e, durante esse período, devem ter o mesmo tratamento dos demais funcionários do quadro.

Se, durante o estágio probatório, o trabalhador cometer falta grave, fica sujeito à instauração de processo administrativo que pode resultar em demissão, como é para todos os seus colegas. Mas a maioria desses conselhos insiste fazer constar nos editais, avaliar e até fazer concessões de benefícios naquele prazo de 90 dias, o que é irregular. Até cerca de quatro anos atrás essa questão do contrato de experiência poderia suscitar dúvida porque a Lei 9662, então em vigor, admitia que os órgãos públicos aplicassem a CLT ao seu quadro de pessoal. Mas essa disposição legal foi suspensa em 2007 pelo Supremo Tribunal Federal.

A sentença do Superior Tribunal de Justiça determinando a aplicação do Regime Jurídico Único também consolida o estágio de três anos na nossa categoria. O funcionário prejudicado pode recorrer à Justiça do Trabalho e buscar reversão desse abuso e, se for sindicalizado, poderá contar com assessoria jurídica especializada e gratuita através do Sindicato. Daí a importância de estar sindicalizado, pois sozinho o trabalhador dificilmente consegue vencer as arbitrariedades e irregularidades praticadas por algumas autarquias.



Sindicalize-se e fortaleça a luta pelo RJU

Você que ainda não é sindicalizado, reflita sobre os benefícios que poderá ter, além de fortalecer e legitimar nossa luta pela aplicação do RJU. Agora, mais do que nunca, precisamos de uma categoria forte e unida. Acesse o site www.sinsexpro.org.br, baixe a ficha de filiação e envie para o Sinsexpro pelo fax (11) 3228-8345 ou então entre em contato com o Sindicato pelo telefone (11) 3228-1867.

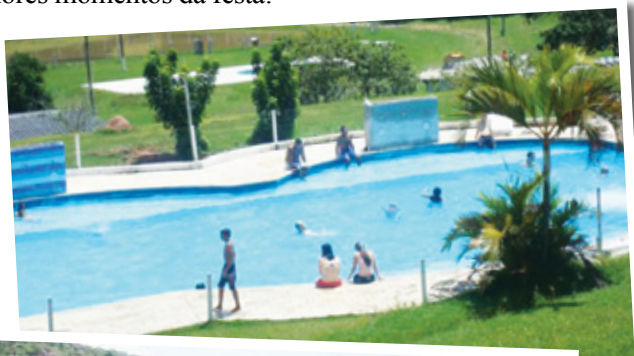


Festa de confraternização foi pura diversão e integração da categoria

Com uma festa de confraternização muito bem organizada e recheada de atrações, o Sinsexpro comemorou, em 19 de fevereiro, seus 22 anos de fundação. Na ocasião também foi lançada a Campanha Salarial 2011. O evento aconteceu no Acampamento Terra do Saber, em Biritiba Ussú, Mogi das Cruzes. Churrasco, música, brinquedos para a criançada, piscina, futebol, passeio a cavalo e um salão de jogos agitaram o dia. Mais de 300 pessoas, entre sindicalizados, seus familiares e convidados, compareceram à festa, que serviu também para integrar a categoria e fortalecer as ações do Sindicato em favor dos trabalhadores dos Conselhos/Ordens. Confira a seguir os melhores momentos da festa:



Piscinas adulto e infantil, acomodação em refeitório interno e na varanda foram algumas das muitas atrações que garantiram a diversão, além da linda vista do local.



Funcionários do CRA, CREA, CORECON e OAB são alguns dos mais de 300 que aproveitaram a festa.



Por meio dos diretores da Secretaria Social, Fernando (segundo da esq. p/ dir.) e Robson (terceiro da dir. p/ esq.) o Sinsexpro se empenhou para uma grande festa.



Sindicalizados têm acesso exclusivo no site do Sinsexpro

Um dos principais meios de comunicação do Sinsexpro, o site www.sinsexpro.org.br traz informações atualizadas sobre tudo o que acontece na categoria, além da relação completa dos convênios oferecidos pelo Sindicato. Algumas áreas, porém, são de acesso exclusivo dos sindicalizados, como a íntegra dos Acordos Coletivos firmados em cada autarquia. Somente os filiados têm acesso também às informações sobre o Regime Jurídico Único – RJU apresentadas no seminário geral sobre o tema realizado recentemente.

Para navegar por todas as páginas, o sindicalizado deve fazer seu cadastro no site. O cadastro é rápido e fácil e gera uma senha que é enviada ao e-mail informado pelo sindicalizado. A senha é composta de números e letras, maiúsculas e minúsculas, e

deve ser digitada da mesma forma quando o usuário for acessar as áreas exclusivas. Quando esquecer a senha, o usuário deve clicar no campo “Esqueceu seu usuário ou senha” para recuperar os dados. Basta digitar o e-mail e o CPF e uma nova senha será enviada para o endereço informado.

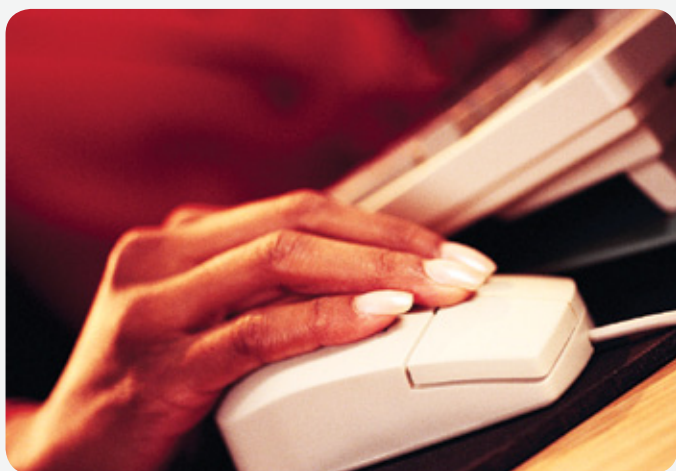
Outro detalhe importante é que na área dos Acordos Coletivos de Trabalho, o sindicalizado tem acesso somente ao ACT de sua autarquia, não sendo permitida a visualização dos ACT's de outros Conselhos / Ordens. Para quem não é sindicalizado, o site do Sinsexpro disponibiliza a ficha de filiação para ser preenchida e enviada ao Sindicato. O procedimento também é rápido e fácil. Se você é sindicalizado



e ainda não fez seu cadastro no site do Sinsexpro, acesse www.sinsexpro.org.br.

Cadastre seu e-mail e fique por dentro do que acontece na categoria

Novos convênios com escola de idiomas e ensino superior



Se você ainda não cadastrou seu e-mail para recebimento dos informativos eletrônicos do Sinsexpro, acesse já o site www.sinsexpro.org.br e cadastre-se. O procedimento é rápido e fácil. Assim, você ficará por dentro de tudo o que acontece na categoria.

O Sinsexpro acaba de firmar mais convênios voltados para a área da educação, oferecendo a seus sindicalizados a oportunidade de aprimorar conhecimentos e reciclar a carreira. Para quem está pensando em fazer um curso de inglês, o novo convênio do Sindicato é com a FISK, uma das mais tradicionais escolas de idiomas com 1.000 unidades no Brasil. A parceria entre o Sinsexpro e a FISK prevê descontos de até 20% na mensalidade dos filiados. Os interessados podem obter mais informações pelo telefone 0800 773 FISK.

No ensino superior também têm novidades em convênios. O Sinsexpro está finalizando contrato de parceria com as faculdades FMU, FAM, UNIB e Zumbi dos Palmares para garantir acesso em condições privilegiadas de pagamento. Em breve serão divulgados todos os detalhes destes novos convênios. Acompanhe pelo site www.sinsexpro.org.br ou pelos boletins eletrônicos do Sindicato.