



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SOCIOECONÔMICAS PARA  
O PERÍODO DE 1º DE MAIO DE 2026 A 30 DE ABRIL DE 2027**

**I. SAÚDE E SEGURIDADE NO TRABALHO**

**1. 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 às/aos suas/seus trabalhadoras/es, cônjuge, companheiro (a), dependentes diretos e/ou equiparados, enteados, genitores e filhos estudantes de nível superior que tenham mais de 21 (vinte e um) anos e não sejam economicamente ativos, sem ônus aos trabalhadores.
- b) Quando ocorrer alteração do contrato de prestação de convênio médico, o Conselho/Ordem manterá o padrão pré-existente do benefício.
- c) O Conselho/Ordem garantirá às/aos seus trabalhadores afastados por motivo de saúde, seja por doença ou acidente, a complementação do auxílio previdenciário, de modo que recebam a mesma remuneração que perceberiam se estivessem em atividade, enquanto perdurar essa condição.
- d) O Conselho/Ordem garantirá às/aos suas/seus trabalhadoras/es afastados por motivo de saúde (doenças ou acidentes) o pagamento do salário integral, quando se tratar de pessoa aposentada que não receberá auxílio previdenciário, enquanto permanecer nesta condição.
- e) O Conselho/Ordem providenciará às/aos suas/seus trabalhadoras/es seguro de vida e de acidentes pessoais, arcando com o respectivo custo, cujo valor mínimo será de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).
- f) O Conselho/Ordem garantirá que o plano de assistência médica contratado cubra os casos de acidente do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, até o término do tratamento.
- g) As despesas com medicamentos, óculos (armação e lentes), lentes de contato, lentes corretivas, produtos ortopédicos e correlatos da/o trabalhadora/or, dependentes diretos, cônjuge, companheiro(a), enteados e genitores serão custeadas em sua totalidade pelo Conselho/Ordem.
- h) No caso de falecimento da/o trabalhadora/or titular do convênio médico, o mesmo será estendido a seus dependentes legais, nas mesmas condições originais contratadas.
- i) O Conselho/Ordem compromete-se a garantir a manutenção do plano de saúde para filhos e dependentes de suas/seus trabalhadoras/es que possuam necessidades especiais ou deficiência, assegurando a continuidade do atendimento médico, terapêutico e assistencial necessário.

- O benefício será concedido independentemente da idade do dependente, desde que seja comprovada a condição especial por meio de documentação médica adequada. A cobertura deverá incluir os serviços



essenciais para o tratamento e acompanhamento da condição do dependente, conforme as normas estabelecidas pelo plano de saúde contratado.

- j) O Conselho/Ordem providenciará às/aos seus trabalhadora/es Plano de Vacinação, com o objetivo de promover a saúde e a prevenção de doenças. O benefício poderá ser oferecido por meio de reembolso, convênio com clínicas ou fornecimento direto das vacinas, conforme critérios e disponibilidade definidos pela empresa.

- As vacinas contempladas no plano serão especificadas pela empresa, considerando as recomendações de autoridades de saúde. Os empregados deverão seguir os procedimentos estabelecidos para adesão e comprovação da vacinação.

## **2. INTERVALO PARA PREVENÇÃO DE FADIGA**

O Conselho/Ordem concederá às/aos suas/seus trabalhadoras/es, 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.

## **3. VIDA SAUDÁVEL**

- a) O conselho/Ordem implementará ações de promoção à saúde, como por exemplo, ginástica laboral, ou adotará medidas correlatas para garantir a todas/os as/os trabalhadoras/es a plena disponibilidade do benefício, tendo em vista a melhoria na qualidade de vida e na saúde do trabalhador/a, tendo como princípio norteador o conceito de saúde pela Organização Mundial de Saúde, como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e que não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.
- b) O Conselho/Ordem fornecerá protetor solar e *repelente* às/aos trabalhadoras/es, no exercício de atividades externas, estimulando o uso permanente dos mesmos, como medida de prevenção a doenças de pele e causadas por picada de mosquitos.
- c) O Conselho/Ordem fornecerá película para transmitância luminosa das áreas envidraçadas dos carros utilizados no trabalho em atividades externas, em acordo com a norma estabelecida pelo Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN), como medida de prevenção a doenças de pele e, no caso de acidente, impedir que o vidro se estilhaçasse e caia sobre o motorista, evitando graves ferimentos durante colisões.
- d) O Conselho/Ordem compromete-se a disponibilizar, sem ônus ou com subsídio, o acesso a academia para suas/seus trabalhadoras/es, visando promover a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida. O benefício poderá ser concedido por meio de convênio com academias, espaço próprio ou reembolso parcial, conforme critérios definidos pelo Conselho/Ordem. As condições de uso e adesão ao benefício serão regulamentadas internamente, respeitando a disponibilidade orçamentária e operacional.



#### 4. **EXAME MÉDICO**

O Conselho/Ordem enviará anualmente ao SINSEXPRO a comprovação da realização dos exames médicos ocupacionais e da Análise Ergonômica do Trabalho, acompanhada do Programa de Gerenciamento de Riscos. Além disso, enviará os programas de saúde e segurança aplicáveis ao tipo de serviço prestado, conforme exigido pelas Normas Regulamentadoras (NRs) vigentes. Todas as medidas deverão ser implementadas sem custos para as/os trabalhadoras/es, garantindo a aferição do estado de saúde e a prevenção de riscos ocupacionais.

#### 5. **INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

- a) Nos casos atestados de insalubridade, o Conselho/Ordem pagará mensalmente à/ao trabalhadora/or afetado os adicionais assegurados no Artigo 192 da CLT, com base na sua respectiva remuneração, garantidas as melhores condições eventualmente já praticadas.
- b) Nos casos atestados de periculosidade, será o salário da/o trabalhadora/or acrescido de 30% (trinta por cento), com base na sua respectiva remuneração, garantidas as melhores condições eventualmente já praticadas.

#### 6. **FORNECIMENTO DE DECLARAÇÃO**

O Conselho/Ordem fornecerá a declaração de último dia de trabalho no prazo máximo de 3 dias com vista ao acesso aos benefícios às/aos trabalhadoras/es.

#### 7. **ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA PARA RECÉM DEMITIDOS E APOSENTADOS**

- a) O Conselho/Ordem continuará assegurando as condições de beneficiário de assistência médica, hospitalar e odontológica após a rescisão do contrato de trabalho da/o trabalhadora/o, por pelo menos 6 (seis) meses.
- b) Ao final do prazo previsto no item anterior, ficará assegurado o direito de manutenção da condição de beneficiário para ex-trabalhadoras/es e seus dependentes, com as mesmas condições daqueles que permanecem na ativa.
- c) O Conselho/Ordem deverá alertar a/o trabalhadora/or para o momento de opção da manutenção da condição citada na alínea anterior, conforme exigência daquela Lei.
- d) O Conselho/Ordem manterá as concessões mais favoráveis vigentes, agregando a essas o estabelecido na Lei 9.656 e suas regulamentações.
- e) A/O trabalhadora/or ativo, cujo plano é custeado integralmente pelo Conselho/Ordem, será garantido o direito de optar pela permanência no mesmo plano, sem ônus, ou ainda, por contribuir com valor simbólico através de desconto em folha, com vistas ao assegurado na legislação, conforme alínea "b".



f) O Conselho/Ordem assegurará a manutenção do convênio médico e odontológico para trabalhadoras/es aposentadas/os garantindo a continuidade da assistência à saúde após o encerramento do vínculo empregatício.

- As condições de permanência no plano seguirão as regras estabelecidas pela operadora de saúde, podendo o custo ser subsidiado parcial ou integralmente pelo Conselho/Ordem, conforme critérios definidos em regulamento próprio.

- A adesão ao benefício deverá ser formalizada pelo/a trabalhador/a aposentado/a após a concessão da aposentadoria, mediante comprovação de elegibilidade.

#### **8. ATESTADOS/DECLARAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE**

- a) Serão aceitos em qualquer hipótese para efeito de abono, os atestados médicos, odontológico se de profissionais de saúde fornecidos por órgão público de saúde, convênios ou de particulares, inclusive os que comprovem acompanhamento de familiar.
- b) Serão aceitos para abono da ausência das/os trabalhadoras/es, os atestados emitidos por profissionais de saúde em nome do/a cônjuge, companheiro/a, ascendentes, descendentes, enteados e pessoas sob sua guarda ou tutela.
- c) O Conselho/Ordem concederá até 15 (quinze) dias de afastamento à/ao trabalhadora/or, 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 pessoas sob sua guarda ou tutela, com idade até 18 (dezoito) anos, conforme preceituado nos artigos 1º ao 6º, combinado com o art. 12 da Lei 8069/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), garantidas as condições mais favoráveis já praticadas, cabendo a responsabilização prevista no art. 73 do referido Estatuto.
- d) O Conselho/Ordem concederá até 15 (quinze) dias de afastamento à/ao trabalhadora/or, prorrogáveis pelo mesmo período quantas vezes forem necessárias, sem prejuízo da remuneração, nos casos de necessidade de cuidados especiais, e/ou internação de parentes ascendentes, em observância aos Artigos 1º ao 7º, combinados com o Art. 16, da Lei nº 10.741, de 1º/10/2003 – Estatuto do Idoso.
- e) 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.
- f) No caso de gestantes, os atestados e comprovantes de exames pré-natais abonarão o dia completo, desde que expedidos pelas entidades previstas na alínea “a”.
- g) Será assegurado à trabalhadora lactante a redução da jornada de trabalho em 2 (duas) horas diárias, conforme previsto no Art. 396 da CLT, pelo período de 1 (um) ano, contado a partir do término da licença maternidade ou paternidade. O mesmo direito será garantido ao pai, nos casos em que este comprove a responsabilidade pelo aleitamento e alimentação do bebê. Por opção da/o trabalhadora/or, essas horas diárias poderão ser somadas e convertidas em licença equivalente, usufruída em dias corridos.



- h) Serão mantidas as condições mais favoráveis eventualmente praticadas no tocante a qualquer das alíneas do presente Item.

#### **9. ENFERMARIA**

- a) O Conselho/Ordem que contar com pelo menos 50 (cinquenta) trabalhadoras/es em seu quadro de pessoal, deverá manter enfermaria instalada em suas dependências, para atendimento de emergências.
- b) O Conselho/Ordem não enquadrado na alínea anterior deverá manter à disposição das/os trabalhadoras/es equipamentos e suprimentos para primeiros-socorros, assegurando, inclusive, o treinamento de trabalhadoras/es para prestação de serviços de emergência.

#### **10. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)**

- a) O Conselho/Ordem deverá notificar o SINSEXPRO sobre todos os casos de afastamento por motivo de saúde, especialmente agravos ocupacionais.
- b) Nos casos de acidente de trabalho, o Conselho/Ordem deverá emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e encaminhar uma cópia ao SINSEXPRO após sua emissão.
- c) O funcionário do Conselho/Ordem também poderá emitir a CAT, garantindo que a comunicação do acidente ocorra de forma tempestiva e em conformidade com a legislação vigente.

#### **11. CIPA+A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO**

- a) As eleições para a CIPA+A obedecerão ao disposto na Portaria 08/99 – SSST/MT – SECRETARIA DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO/MINISTÉRIO DO TRABALHO, sendo todo processo eleitoral e a respectiva apuração coordenadas pelo Conselho/Ordem e SINSEXPRO em conjunto.
- b) O treinamento previsto na Portaria citada no item anterior será ministrado por alguém indicado pelo SINSEXPRO e será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo aos reeleitos, devendo ser concluído no máximo até a data da posse dos mesmos. O SINSEXPRO informará ao Conselho/Ordem por quem será ministrado esse curso e a data provável do seu início.
- c) O Conselho/Ordem encaminhará ao SINSEXPRO, cópia da ata das reuniões da CIPA, até o 20º (vigésimo) dia após a realização da reunião.
- d) O Conselho/Ordem convidará o SINSEXPRO, com 60 (sessenta) dias de antecedência, para elaborar em conjunto com a autarquia o programa de realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho (SIPAT) e definir sua data.
- e) Fica estabelecido que a eleição da CIPA+A deverá ocorrer em período no qual haja o maior número possível de trabalhadoras/es em atividade, garantindo ampla participação no processo eleitoral. A realização da eleição deverá considerar a sazonalidade do trabalho, períodos de maior presença dos empregados e eventuais afastamentos coletivos, de forma a assegurar representatividade e engajamento efetivo na escolha dos membros da comissão.



- f) Adaptação à NR-1 no manejo de riscos psicossociais. Formalizar um programa permanente e auditável de gestão de riscos psicossociais (mapeamento periódico, indicadores de carga de trabalho, assédio, conflitos, autonomia, pausas e suporte de liderança), com participação paritária e plano de ação com prazos, porque a NR-1 exige gestão estruturada de riscos e, na prática, isso previne adoecimento, reduz afastamentos e rotatividade, qualifica a organização do trabalho e cria um padrão mínimo de cuidado institucional que protege trabalhadores e também a qualidade do serviço prestado.
- g) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

**12. COMBATE AOS ASSÉDIOS (MORAL, SEXUAL, VIRTUAL, MORAL ORGANIZACIONAL, POLÍTICO IDEOLÓGICO E DISCRIMINATÓRIO) E AO ABUSO DE PODER**

- a) O Conselho/Ordem implementará uma política permanente de prevenção e enfrentamento aos assédios no ambiente de trabalho, garantindo um ambiente profissional respeitoso, saudável e livre de qualquer forma de violência, discriminação ou abuso.

- Essa política abrangerá o combate ao assédio discriminatório por gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência, religião ou qualquer outro fator de discriminação, como a neurodiversidade, ou qualquer outra característica pessoal, assegurando igualdade de tratamento e oportunidades para todas/os trabalhadoras/es.

- b) O Conselho/Ordem assegurará que todas as denúncias aos assédios e ao abuso de poder, encaminhadas pelo SINSEXPRO ou diretamente pelos trabalhadores, sejam acolhidas, investigadas de forma imparcial e confidencial, com a adoção de medidas corretivas eficazes. Será disponibilizado um canal de comunicação seguro, acessível e transparente, garantindo que vítimas e testemunhas possam relatar ocorrências sem temor de represálias.
- c) O Conselho/Ordem compromete-se a realizar treinamentos periódicos para todas/os trabalhadoras/es, visando à conscientização sobre direitos, deveres e boas práticas que assegurem um ambiente de trabalho livre de assédios, violência e abuso. As ações de prevenção serão continuamente monitoradas e aprimoradas, com a participação ativa de todos os níveis da organização para garantir sua efetividade.
- d) O Conselho/Ordem promoverá campanhas educativas e ações de sensibilização para o enfrentamento dos assédios, da violência e abuso de poder. Essas iniciativas terão como objetivo a construção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para todas/os.
- e) Afastamento Preventivo em Caso de Denúncia de Assédios ou Abuso de Poder.

- Com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho seguro e isento de influências indevidas durante o processo de apuração de denúncias de assédio moral, sexual ou abuso de poder, fica estabelecido que, uma vez formalizada a denúncia, a adoção de medidas para que o(a) denunciante e o(a) denunciado(a) não permaneçam no mesmo setor ou departamento enquanto durar a investigação interna.

- A medida poderá incluir, conforme a necessidade e viabilidade operacional, o remanejamento temporário de um dos envolvidos para outro setor, a alteração de local de trabalho, aplicação de teletrabalho ou, em casos justificados, o afastamento temporário de um dos envolvidos, sem prejuízo de sua remuneração e demais



direitos trabalhistas.

- O remanejamento ou afastamento não configurará medida disciplinar ou indicativo de culpa, mas sim uma precaução para assegurar a lisura do processo investigativo e a proteção das partes envolvidas.

## II. DA MANUTENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

### 13. COMBATE À TERCEIRIZAÇÃO

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

Parágrafo único – para contratação de serviço terceirizados, o Sinsexpro terá acesso às informações sobre os processos de terceirização, quando será garantido que a empresa prestadora de serviços terceirizados seja especializada, tenha objeto único, condição econômica compatível e seja da mesma atividade econômica do conselho/ordem tomador dos serviços. Também será assegurado às funcionárias/os da empresa prestadora de serviços o mesmo tratamento igualitário e idêntica proteção às/aos trabalhadoras/es do conselho/ordem contratante.

### 14. GARANTIA CONTRA DISPENSA IMOTIVADA

Fica assegurado que a dispensa de trabalhadoras/es será mediante apuração e comprovação da justificativa da falta grave, com a garantia do devido processo legal e ampla defesa.

### 15. COMUNICAÇÃO DE SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO

O Conselho/Ordem notificará o SINSEXPRO sobre a abertura de sindicâncias e a instauração de processos administrativos envolvendo trabalhadoras/es, garantindo o direito ao acompanhamento sindical durante toda a tramitação até a conclusão do caso. Essa medida visa assegurar a transparência, a imparcialidade e a proteção dos direitos das/os trabalhadoras/es envolvidos, prevenindo arbitrariedades e assegurando o devido processo legal.

### 16. APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

O Conselho/Ordem implementará uma política permanente de desenvolvimento de pessoal, visando a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados, tendo como referência a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica, e fundacional, instituída através do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

### 17. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurada estabilidade às/aos trabalhadoras/es que estejam a 5 (cinco) anos da aposentadoria.



### **18. ESTABILIDADE NO PROCESSO ELEITORAL**

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

### **19. PDV- PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA**

Na eventual implantação de plano de demissão voluntária - PDV, o Conselho/Ordem garantirá a participação do SINSEXPRO na elaboração, na aplicação e no acompanhamento do plano.

## **III. DA REMUNERAÇÃO DO TRABALHO**

### **20. REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste dos salários vigentes em abril de 2026, 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 2025 a 30 de abril de 2026.

Parágrafo único – se o ICV não for atualizado pelo Dieese em data compatível com a Campanha Salarial da categoria, será adotado o índice que aquele Instituto indicar para cálculo do reajuste.

### **21. AUMENTO REAL DE SALÁRIOS**

- a) Aumento real de 5% (cinco por cento) sobre os salários já reajustados de acordo com o item 20 deste instrumento.
- b) Fica assegurada, a título de acompanhamento e por similaridade com a Lei da Transparência, a participação do Sinsexpro na definição do orçamento de pessoal quando da elaboração da previsão orçamentária anual do Conselho/Ordem.

### **22. PISO SALARIAL**

- a) Piso salarial equivalente ao salário-mínimo necessário calculado pelo DIEESE em maio/2026.
- b) O piso salarial para os empregados dos Conselhos/Ordens, que exerçam profissões regulamentadas por Lei, respeitará a remuneração mínima desses profissionais, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

### **23. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Em caso de substituição da/o trabalhadora/or, será garantido ao substituto, observando-se a proporcionalidade do tempo de substituição, o pagamento da diferença de salário e/ou gratificação de função em relação ao substituído.



## **24. BONIFICAÇÃO EXTRAORDINÁRIA**

O Conselho/Ordem concederá bonificação correspondente nos casos excepcionais que venham ocorrer, em caráter provisório, acúmulo de funções.

## **25. PAGAMENTO DOS VENCIMENTOS**

- a) O Conselho/Ordem efetuará o pagamento do saldo de salário até a primeira hora do último dia útil de cada mês.
- b) Em eventual enquadramento no e-Social, seus impactos deverão ser administrados em conjunto com o Sinsexpro, para garantir a antecedência necessária à devida adequação a mudanças que, comprovadamente, não possam ser evitadas.
- c) O Conselho/Ordem observará prerrogativa legal da/o trabalhadora/or de optar pela instituição bancária em que será feito o crédito do seu salário.
- d) A inobservância do prazo estabelecido para pagamento dos salários acarretará a multa é de 10% sobre o saldo salarial no atraso de até 20 dias, e 5% por dia de atraso a partir do 21º dia, conforme Precedente Normativo nº 72 do TST.
- e) No retorno de afastamentos, se existir saldo negativo no salário, a compensação do saldo deve ser procedida parceladamente e em comum acordo com a/o trabalhadora/or.
- f) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## **26. ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS**

- a) O Conselho/Ordem concederá adiantamento salarial, às/aos trabalhadoras/es que optarem por este recebimento, até o dia 15 (quinze) de cada mês, em proporção nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário/remuneração mensal, proporcionando às/aos trabalhadoras/es 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.
- b) Serão observadas no adiantamento dos salários as mesmas condições estabelecidas nas alíneas “b” a “d” do item 25 – Pagamento dos Vencimentos, anterior.
- c) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

## **27. GRATIFICAÇÃO**

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



## **28. ANUÊNIO**

O Conselho/Ordem concederá às/aos suas/seus trabalhadoras/es, 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.

## **29. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS**

O Conselho/Ordem garantirá a participação do SINSEXPRO na elaboração, implantação, aplicação ou revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

## **30. UTILIZAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE TRABALHO DE ALTO CUSTO**

- a) O Conselho/Ordem ao estabelecer o uso de instrumentos de trabalho de alto custo, assim reconhecidos em conjunto com representante do SINSEXPRO, deve apurar com este a responsabilidade por possíveis danos e, se for o caso, o valor e a forma da indenização, visando não trazer prejuízo financeiro e deletério às/aos trabalhadoras/es.
- b) O Conselho/Ordem providenciará seguro completo para os instrumentos de trabalho de alto custo, garantindo a proteção contra danos, perdas ou qualquer outra eventualidade que possa ocorrer durante o uso desses equipamentos.

## **IV. BENEFÍCIOS DE CARÁTER SOCIAL**

### **31. REFEIÇÃO**

- a) O Conselho/Ordem fornecerá a todas/os trabalhadoras/es vale-refeição equivalentes a 30 (trinta) dias, em todos os meses do ano, no valor de R\$ 75,57 (setenta e cinco reais e cinquenta e sete centavos) ao dia. Este benefício poderá ser pago em pecúnia, sem empresa interposta, com natureza indenizatória, na forma do Art. 22 da Lei Federal nº 8.460/92, e do entendimento do Tribunal de Contas da União (Acórdão 284/2003 – Pleno), sem ônus correspondente, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.
- b) Os vales-refeição serão fornecidos também, em seu valor integral, às/aos trabalhadoras/es que prestarem serviços em horário extraordinário, por ocasião de sua realização, desde que a sobrejornada seja de 02 (duas) horas diárias.
- c) No trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados, o Conselho/Ordem concederá vale-refeição às/aos trabalhadoras/es.
- d) Em caso de afastamento por motivo de saúde, acidente de trabalho e férias, o Conselho/Ordem manterá a concessão dos vale-refeição ininterruptamente.
- e) Em nenhuma hipótese, será exigida a devolução dos vales-refeição concedidos, no todo ou em parte.
- f) Por opção da/o trabalhadora/or, o montante do valor do vale-refeição poderá ser somado ao montante



do valor do vale-alimentação.

- g) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

### **32. ALIMENTAÇÃO**

O Conselho/Ordem fornecerá mensalmente, sem ônus, a todas/os as/os trabalhadoras/es, cesta básica de alimentos "in natura", vale-alimentação ou em pecúnia, no valor da cesta básica calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (ICV – DIEESE), inclusive em caso de afastamento por motivo de férias, saúde e/ou licenças, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

- a) Fica garantida a concessão de uma 13ª parcela do vale-alimentação, a ser paga no mês de dezembro, como forma de Cesta de Natal, destinada a todas/os as/os trabalhadoras/es.

- O benefício terá o mesmo valor do vale-alimentação mensal e será disponibilizado na mesma forma de pagamento já adotada pela instituição, seja por meio de crédito em cartão alimentação ou pecúnia.

- Esta medida visa proporcionar melhores condições para as celebrações de final de ano e reforçar o compromisso com o bem-estar das/os trabalhadoras/es.

### **33. VALE-TRANSPORTE**

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

Parágrafo único – No caso de alteração de moradia das/os trabalhadoras/es para outras cidades, o Conselho/Ordem manterá o benefício seja pela nova opção/necessidade da/o trabalhadora/or ou ainda pelo ressarcimento do valor já pago como vale-transporte, inclusive com ônibus intermunicipal.

- a) Fica garantido às/aos trabalhadoras/es a opção de receber o vale-transporte em pecúnia, desde que haja concordância expressa do/a beneficiário/a. O valor correspondente deverá ser pago juntamente com a remuneração mensal, garantindo que não haja prejuízo ao deslocamento da/o trabalhadora/or.

- O pagamento em dinheiro não poderá sofrer descontos adicionais e deverá corresponder ao valor necessário para cobrir integralmente as despesas com transporte, conforme declarado pelo/a trabalhador/a no momento da solicitação.

### **34. AUXÍLIO TRANSPORTE**

Poderá a/o trabalhadora/or optar por utilizar outros meios de deslocamento para o trabalho, condição em que o empregador substituirá o pagamento do vale-transporte pela concessão de Auxílio para pagamento deste meio alternativo de transporte.



a) Fica garantido às/aos trabalhadoras/es o direito de optar pelo recebimento do auxílio-transporte em pecúnia, pago juntamente com a remuneração mensal, desde que haja concordância expressa do/a beneficiário/a. O valor deverá cobrir integralmente os custos declarados com deslocamento ao trabalho, sem descontos adicionais.

- Além disso, as/os trabalhadoras/es que utilizam veículo próprio para deslocamento poderão optar pelo vale-gasolina, como alternativa ao auxílio-transporte convencional, conforme critérios estabelecidos pela instituição, garantindo equidade no benefício.

### **35. TRANSPORTE PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

O Conselho/Ordem reembolsará as despesas de transporte da/o trabalhadora/or pessoa com deficiência, mediante comprovação.

### **36. AUXÍLIO NATALIDADE**

O Conselho/Ordem fornecerá sem ônus a todas/os as/os suas/seus trabalhadoras/es, auxílio natalidade com valor equivalente a 1 (um) piso salarial praticado na autarquia, por motivo de nascimento de filho (a), inclusive no caso de natimorto, bem como por filhos (as) adotados (as).

Parágrafo único - na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por cada nascituro.

### **37. AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

a) Às/Os trabalhadoras/es que estejam cursando ou desejem ingressar em cursos superiores, cursos sequenciais, extensão universitária ou pós-graduação, inclusive os ministrados à distância, o Conselho/Ordem concederá auxílio educação, equivalente a 100% (cem por cento) da mensalidade escolar, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

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

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

### **38. AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA DEPENDENTES**

a) O Conselho/Ordem concederá auxílio educação, equivalente a 100% (cem por cento) do piso salarial, por mês e por filho, enteado ou pessoa sob sua guarda ou tutela, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

b) O Conselho/Ordem que não possuir creche própria, pagará às/aos suas/seus trabalhadoras/es um auxílio para educação infantil, equivalente a 100% (cem por cento) do piso salarial, por mês e por filho, enteado ou menor sob sua guarda ou tutela.



- c) O Conselho/Ordem concederá 100% (cem por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com matrícula, sem prejuízo da alínea anterior.
- d) O Conselho/Ordem concederá 100% (cem por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com material escolar, sem prejuízo das alíneas anteriores.
- e) O Conselho/Ordem concederá 100% (cem por cento) do piso salarial, destinado ao reembolso de despesas efetuadas com uniformes, sem prejuízo das alíneas anteriores.

**39. AUXÍLIO À/ AO TRABALHADORA/ TRABALHADOR E A DEPENDENTES (FILHOS OU ENTEADOS) COM DEFICIÊNCIA, NEURODIVERGÊNCIAS (INCLUSIVE TEA E TDAH) E/OU CONDIÇÕES DE SAÚDE GRAVES, CRÔNICAS, RARAS OU INCAPACITANTES (CID)**

- a) O Conselho/Ordem concederá às/aos trabalhadoras/es que tenham dependentes (filhos ou enteados) até 18 (dezoito) anos, com deficiência e/ou neurodivergências (inclusive Transtorno do Espectro Autista – TEA e Transtorno do Déficit de Atenção/Hiperatividade – TDAH) e/ou doenças/condições de saúde graves, crônicas, raras ou incapacitantes, devidamente diagnosticadas e codificadas segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID-10 e/ou CID-11), um auxílio mensal, por dependente, equivalente a 01 (um) piso salarial, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.
- b) Para filhas/os e/ou enteadas/os maiores de 18 (dezoito) anos com comprovada incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, mental, intelectual, psicossocial, física, sensorial e/ou múltipla, ou com necessidade de suporte continuado que impacte a capacidade laborativa e/ou a vida independente, decorrente de deficiência, neurodivergência (inclusive TEA e TDAH) e/ou condição de saúde diagnosticada e codificada no CID (CID-10 e/ou CID-11), o Conselho/Ordem também concederá um auxílio mensal, por dependente, equivalente a 01 (um) piso salarial, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.
- c) O Conselho/Ordem assegurará às/aos trabalhadoras/es com deficiência e/ou neurodivergências (inclusive TEA e TDAH) e/ou condições de saúde graves, crônicas, raras ou incapacitantes, devidamente diagnosticadas e codificadas no CID (CID-10 e/ou CID-11), a concessão de auxílio específico e medidas de suporte para garantir condições adequadas para trabalhar e/ou para ser assistida/o, com acessibilidade, inclusão, permanência no trabalho, saúde e qualidade de vida, vedada qualquer forma de discriminação.
- d) Para fins desta cláusula, consideram-se abrangidas todas as condições (doenças, síndromes, transtornos, deficiências e condições do neurodesenvolvimento) diagnosticadas e codificadas no CID (CID-10 e/ou CID-11), incluindo, sem limitar, neurodivergências como TEA e TDAH, sempre que houver necessidade de suporte, acompanhamento terapêutico/assistencial, tratamento continuado, limitações funcionais e/ou barreiras no ambiente de trabalho. A caracterização para acesso ao direito deverá considerar CID + impacto funcional/necessidades de suporte, e não apenas a nomenclatura do diagnóstico.
- e) O benefício e as condições previstas na alínea “c” poderão incluir, isolada ou cumulativamente, conforme a necessidade demonstrada em documentação:



**SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS AUTARQUIAS DE FISCALIZAÇÃO  
DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS  
NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINSEXPRO**

Fundado em 12/01/1989

Rua Cristóvão Colombo, nº 63 - 5º Andar - Conj. 502 - Cep 01006-020 - Sé - São Paulo/SP  
Telefone: (11) 3312-4290 - e-mail: [sinsexpro@sinsexpro.org.br](mailto:sinsexpro@sinsexpro.org.br) - [www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br)

- Sede Administrativa -



- Apoio financeiro e/ou reembolso de despesas médicas e assistenciais (consultas, exames, terapias, medicamentos, dispositivos, insumos, cuidadores e transporte assistencial), mediante comprovação;
  - Adaptações razoáveis e acessibilidade no ambiente de trabalho (mobiliário, ergonomia, recursos de tecnologia assistiva, adequações arquitetônicas, comunicação acessível);
  - Ajustes organizacionais e de jornada, incluindo flexibilização de horário, pausas necessárias, adequação de turnos, jornada especial e possibilidade de teletrabalho/híbrido quando compatível com as atribuições;
  - Adequação de atividades e lotação, com ajustes para reduzir barreiras e riscos, sem desvio de função e com respeito às atribuições do cargo;
  - Abono/dispensa para consultas, exames e terapias do/a trabalhador/a e/ou do dependente, quando imprescindíveis, mediante comprovação;
  - Outras medidas necessárias para efetivar a inclusão, o cuidado e a permanência no trabalho.
- f) A concessão dos auxílios e medidas desta cláusula dar-se-á mediante documentação comprobatória, resguardado o sigilo das informações sensíveis, consistindo, no mínimo, em:
- Relatório/laudo de profissional habilitado, contendo CID (CID-10 e/ou CID-11) e descrição objetiva das necessidades de suporte/adaptações;
  - Quando aplicável, indicação de prazo de reavaliação (condições temporárias) ou caráter permanente (quando assim indicado);
  - Vedação de exigências desproporcionais, excessivas ou discriminatórias que inviabilizem o acesso ao direito.
- g) Os critérios de concessão, valores, limites (se houver), prazos, fluxos administrativos e forma de comprovação serão definidos e revisados em comissão paritária entre Conselho/Ordem e Sindicato, garantindo equidade, transparência, não discriminação e efetividade, asseguradas as condições mais favoráveis já praticadas.
- h) Os benefícios desta cláusula podem ser cumulativos (auxílio ao dependente e medidas ao/a trabalhador/a), quando cabível, e não substituem nem limitam direitos previstos em lei, normas internas ou práticas mais benéficas.
- i) É assegurada a confidencialidade dos dados de saúde do/a trabalhador/a e de seus dependentes, com acesso restrito, e fica vedada qualquer forma de assédio, estigmatização ou discriminação em razão de deficiência, condição de saúde ou neurodivergência.



#### **40. AUXÍLIO FUNERAL**

- a) Em caso de falecimento da/o trabalhadora/or, cônjuge, companheira/o, pais, madrasta, padrasto, avós, irmãos, filhos, enteados e pessoas sob sua guarda ou tutela, o Conselho/Ordem concederá auxílio funeral, no valor de, pelo menos, 10 (dez) pisos da categoria, a ser pago no ato da comprovação dos gastos por quem arcar com as despesas.
- b) O Conselho/Ordem tomará todas as providências necessárias para garantir o sepultamento de trabalhadora/or, incluindo a organização e o custeio dos procedimentos relacionados, nos casos em que não haja responsável para arcar com as despesas ou organizar o processo. Essa medida visa assegurar o respeito e dignidade no momento do falecimento, garantindo que todas as etapas sejam devidamente realizadas.

#### **41. EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

- a) Para atender necessidade da/o sua/seu trabalhadora/or, o Conselho/Ordem firmará convênio com instituição financeira, a fim de obter concessão de linha de crédito pessoal às/aos trabalhadoras/es, 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 SINSEXPRO com instituições financeiras, a fim de obter concessão de linha de crédito pessoal às/aos trabalhadoras/es, assegurando o débito em folha de pagamento.

### **V. DA JORNADA DE TRABALHO**

#### **42. DESDOBRAMENTOS DA PANDEMIA DE COVID 19**

O Sinsexpro e o Conselho/Ordem instalarão comitê bipartite para gestão permanente sobre os efeitos da pandemia da COVID 19, de modo a assegurar a mútua colaboração em campanhas internas de conscientização, a troca de informações sobre funcionários afastados e ativos e a análise e definição conjunta das formas de trabalho (presencial virtual e híbrida).

#### **43. EMERGÊNCIA CLIMÁTICA**

- a) Considerando os impactos das mudanças climáticas, o Conselho/Ordem se compromete a adotar medidas preventivas e corretivas que garantam a segurança, saúde e bem-estar de suas/es trabalhadoras/es diante de situações adversas, como altas temperaturas, queimadas, chuvas intensas e outros eventos climáticos extremos.
- b) Visando a adaptação e a prevenção a tais eventos, será criada uma comissão bipartite, composta por representantes do Conselho/Ordem e do SINSEXPRO, com a missão de monitorar, analisar e propor ações imediatas e eficazes para mitigar os riscos que essas situações possam trazer ao cotidiano dos trabalhadores.
- c) Essa comissão será responsável por propor medidas que garantam condições adequadas de trabalho, com



especial atenção às áreas mais afetadas por esses eventos, além de estabelecer protocolos de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

- d) A comissão também será responsável por avaliar os impactos dessas mudanças sobre o ambiente de trabalho e propor ajustes nas condições de labor, garantindo que as trabalhadoras e os trabalhadores tenham suporte necessário durante eventos climáticos extremos, sem prejuízo à sua saúde e segurança.

#### **44. TELETRABALHO/HÍBRIDO**

O Conselho/Ordem implantará o teletrabalho ou híbrido com participação do SINSEXPRO na implementação e na implantação.

#### **45. JORNADA DE TRABALHO**

Manutenção da jornada semanal de trabalho para 30 horas, 6 horas diárias, ou 150 horas mensais, para todas/os as/os trabalhadoras/es dos Conselhos/Ordens, sem prejuízo da remuneração contratual vigente, observadas as jornadas regulamentadas e garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

O Conselho/ordem concederá horário flexível e jornada reduzida à/ao trabalhadora/or com deficiência para atender suas necessidades, respeitando a legislação vigente.

#### **46. FLEXIBILIDADE DA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO**

- a) O Conselho/Ordem adotará jornada flexível de trabalho, sem alteração da carga contratual, para permitir que o funcionário adapte seu horário de saída ao horário da entrada no início ou no intervalo para almoço.
- b) Nos casos em que a jornada não for completada, poderá a direção do Conselho/Ordem, a seu critério, abonar o período faltante ou descontar apenas as horas ou minutos correspondentes e o DSR (Descanso Semanal Remunerado), respectivos, proporcional às horas faltadas, comunicando no prazo máximo de 5 dias úteis a solução adotada às/os trabalhadoras/es.
- c) Serão mantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

#### **47. TOLERÂNCIA SOBRE ATRASOS**

- a) Será concedida à/ao trabalhadora/or tolerância diária de 30 (trinta) minutos para cobertura de atrasos, incluído o horário de almoço, além daquela já assegurada na legislação vigente.
- b) Nos casos em que a jornada não for completada, poderá a direção do Conselho/Ordem, a seu critério, abonar o período faltante ou descontar apenas as horas ou minutos correspondentes e DSR (Descanso Semanal Remunerado, respectivo, proporcional às horas faltadas.
- c) Serão mantidas as condições mais favoráveis já praticadas.



#### **48. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO**

- a) As horas trabalhadas extraordinariamente sob qualquer condição, inclusive as não presenciais, nos termos da Lei 12551/2011, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), devendo, ainda, a média destas horas serem consideradas para cálculos, abono de férias, décimo-terceiro salário e adicionais.
- b) As horas trabalhadas aos sábados, domingos e prolongamentos, inclusive à distância, serão remuneradas em dobro, independentemente da remuneração desses dias já devida à/ao trabalhadora/or por força da alínea "a".
- c) O Conselho/Ordem fornecerá ao SINSEXPRO relatório mensal em que constem localização, volume e frequência das horas trabalhadas extraordinariamente.

#### **49. TRABALHO NOTURNO**

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

#### **50. SERVICOS EXTERNOS**

Para os serviços externos e não presenciais (Lei 12551/2011), habituais ou não, será o Conselho/Ordem será responsável pelo custeio e organização das despesas, incluindo alimentação, transporte e hospedagem, desde o início do deslocamento da/o trabalhadora/or da sede ou subsede do Conselho/Ordem ou de sua residência, até o seu efetivo regresso.

**§1º** - Será devido o pagamento de uma diária completa em duas situações:

1. Quando houver a necessidade de pernoite da/o trabalhadora/or na localidade de execução do trabalho.
2. Quando o retorno à base da/o trabalhadora/or ocorrer após as 22:00 horas.

**§2º** - Nos dias em que houver o pagamento de diária completa, será vedada a realização de horas extraordinárias de trabalho, salvo em casos de necessidade urgente devidamente justificada.

**§3º** - Quando o Conselho/Ordem exigir que a/o trabalhadora/or utilize seu próprio veículo para a prestação de serviços externos, será garantido o seguro do veículo, bem como o ressarcimento dos custos de eventuais danos e manutenção decorrentes do uso do veículo no serviço prestado.

**§4º** - O Conselho/Ordem se compromete a incluir no presente Acordo Coletivo de Trabalho qualquer instrumento administrativo interno que regule os serviços externos e as devidas compensações a serem realizadas.

**§5º** - Para os funcionários/as que executam serviços externos habituais e cujos contratos de trabalho incluam horários a partir das 19 horas, será efetuado o pagamento correlato ao adicional noturno sobre o salário,



considerando o desgaste e as condições específicas de trabalho nesse período.

### **51. FÉRIAS**

- a) No ato da marcação de suas férias, em qualquer período, será garantido à/ao trabalhadora/or 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.
- c) O início do período das férias a serem gozadas pela/o trabalhadora/or não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.
- d) Observadas as limitações legais, a/o trabalhadora/or poderá parcelar as férias em 3 (três) períodos, desde que negociado antecipadamente.
- e) As/Os trabalhadoras/es com idade inferior a 18 (dezoito) anos ou com mais de 50 (cinquenta), devem também ter seu período de suas férias concedido em comum acordo.
- f) Na hipótese de concessão de férias coletivas, o período correspondente não será descontado do período aquisitivo das férias regulares individuais da/o trabalhadora/or, preservando-se integralmente o respectivo direito.

### **52. PRÊMIO POR ASSIDUIDADE**

- a) O Conselho/Ordem concederá à/ao trabalhadora/or um prêmio, equivalente a 5 (cinco) dias úteis de descanso, que poderão ser usufruídos ao longo do ano corrente, se durante o período aquisitivo, o mesmo não tiver registro de ocorrência de atrasos ou faltas ao trabalho, exceto as abonadas.
- b) O Conselho/Ordem concederá licença prêmio de 3 (três) meses às/aos trabalhadoras/es que detenham pelo menos 5 (cinco) anos de serviços prestados sem ocorrência de faltas injustificadas.
- c) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

### **53. FOLGA DE ANIVERSÁRIO**

O Conselho/Ordem abonará a ausência da/o trabalhadora/or por ocasião do seu aniversário. Caso o dia do aniversário coincida com final de semana e/ou feriado e férias, será concedido o descanso no próximo dia útil subsequente, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.



#### **54. FALTAS ABONADAS**

- a) O Conselho/Ordem abonará seis faltas abonadas por ano de trabalho, garantidas melhores condições praticadas.
- b) O Conselho/Ordem abonará todas as faltas para doação de sangue, considerando intervalo mínimo entre as doações recomendado cientificamente.
- c) Serão também abonadas as faltas/atrasos decorrentes de interrupção ou colapso do transporte coletivo, eventos climáticos extremos e/ou crise climática (enchentes, alagamentos, deslizamentos, tempestades, ondas de calor, interdições e situações análogas e demais situações imprevistas de caráter coletivo que afetem a mobilidade e/ou a segurança do deslocamento, sem desconto salarial e sem aplicação de penalidades, mediante comprovação simples quando houver (comunicado oficial, declaração/aviso do operador de transporte, autoridade pública, notícias institucionais, ou outro meio idôneo).

#### **55. PROLONGAMENTO DE FERIADOS**

O Conselho/Ordem divulgará até o mês de janeiro de cada ano, calendário relativo aos dias intercorrentes aos feriados, remetendo cópia ao SINSEXPRO. Para a liberação das/os trabalhadoras/es nos dias intercorrentes aos feriados, o Conselho/Ordem não aplicará qualquer extensão da jornada de trabalho a título de compensação.

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

#### **56. JORNADA DE ESTUDANTE**

- a) O Conselho/Ordem reduzirá a jornada semanal de trabalho da/o trabalhadora/or 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) No caso de jornadas de trabalho inferiores a 40 (quarenta) horas, deverá ser assegurada a redução mencionada na alínea "a" de acordo com o término da jornada de trabalho.
- c) O Conselho/Ordem abonará a falta da/o trabalhadora/or estudante para prestação de exames escolares (provas de recuperação finais) e vestibulares, condicionando à prévia comunicação ao Conselho/Ordem e comprovação posterior, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

#### **57. TRANSFERÊNCIA DE DEPARTAMENTO/UNIDADE**

- a) O Conselho/ordem implantará política de transferência de departamento/unidade que seja divulgada às/aos Trabalhadoras/es em prazo suficiente para a manifestação das trabalhadoras/es interessados. As condições dessa transferência, incluindo ajustes de remuneração, benefícios e eventuais custos adicionais, serão negociadas com o SINSEXPRO, garantindo que os direitos e as condições de trabalho da/o



**SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS AUTARQUIAS DE FISCALIZAÇÃO  
DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS  
NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINSEXPRO**

Fundado em 12/01/1989

Rua Cristóvão Colombo, nº 63 - 5º Andar - Conj. 502 - Cep 01006-020 - Sé - São Paulo/SP  
Telefone: (11) 3312-4290 - e-mail: [sinsexpro@sinsexpro.org.br](mailto:sinsexpro@sinsexpro.org.br) - [www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br)  
- Sede Administrativa -



funcionária/o sejam preservados e respeitados.

- b) Em caso de fechamento de unidade do Conselho/Ordem, por decisão do/a Gestor/a e atendendo ao interesse da Autarquia, que resulte na transferência de funcionária/o para outra localidade, será assegurada a manutenção do emprego da/o trabalhadora/or. As condições dessa transferência, incluindo ajustes de remuneração, benefícios e eventuais custos adicionais, serão negociadas com o SINSEXPRO, garantindo que os direitos e as condições de trabalho da/o funcionária/o sejam preservados e respeitados.
- c) Toda transferência deverá ocorrer de forma transparente e não traumática, com comunicação prévia e por escrito, indicando o motivo, o objetivo institucional, a unidade/departamento de destino, a data prevista, as condições de trabalho e os impactos esperados. A gestão deverá garantir antecedência razoável, bem como diálogo com a/o trabalhadora/or e, quando solicitado, com o SINSEXPRO, para discussão dos motivos, alternativas e possibilidades (incluindo voluntariado, permutas, escalonamento, adaptação de jornada, apoio ao deslocamento, capacitação e período de transição), assegurando a mudança com mínimo impacto à saúde, à vida familiar e à organização do trabalho.
- d) Fica vedada a transferência com caráter punitivo, discriminatório ou retaliatório, bem como a imposição de mudança sem justificativa formal, sem prazo mínimo de adaptação e sem avaliação das condições necessárias à adequada transição. Toda transferência deverá ocorrer de forma transparente e não traumática, com comunicação prévia e por escrito, indicando o motivo, o objetivo institucional, a unidade/departamento de destino, a data prevista, as condições de trabalho e os impactos esperados. A gestão deverá garantir antecedência razoável, bem como diálogo com a/o trabalhadora/or e, quando solicitado, com o SINSEXPRO, para discussão dos motivos, alternativas e possibilidades (incluindo voluntariado, permutas, escalonamento, adaptação de jornada, apoio ao deslocamento, capacitação e período de transição), assegurando a mudança com mínimo impacto à saúde, à vida familiar e à organização do trabalho.

## **58. LICENÇAS**

- a) **PATERNIDADE** - A/O trabalhadora/or terá direito a gozar de licença paternidade equivalente a 20 (vinte) dias úteis, inclusive no caso de adoção de crianças, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.
- b) **FUNERAL** - Sem prejuízo da remuneração, poderá a/o trabalhadora/or ausentar-se do serviço por 08 (oito) dias úteis, imediatos e consecutivos, em razão do falecimento do cônjuge, união estável, companheira/o, pais, madrasta, padrasto, avós, netos, sogro (a), irmãos, filhos, enteados, parentes colaterais/transversais (consanguíneo e não consanguíneo) e pessoas sob sua guarda ou tutela.

Parágrafo único - será assegurado o abono do dia de velório e do sepultamento de demais parentes

- c) **GALA** - O Conselho/Ordem concederá licença gala de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data do casamento/união estável.
- d) **NÃO REMUNERADA** - Destinada para trabalhadoras/es que queiram realizar curso e/ou programa de qualificação profissional ou resolver assuntos particulares que necessitam de afastamento integral ou



parcial.

- e) **PRÊMIO** - A/O trabalhadora/or terá direito à licença prêmio de 03 (três) meses em cada período de 05 (cinco) anos de exercício efetivo e ininterrupto, sem prejuízo da remuneração.

## **VI. DA AÇÃO SINDICAL**

### **59. GARANTIA DE DATA BASE**

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

### **60. COMUM ACORDO**

O Conselho/Ordem e o Sinsexpro manifestam comum acordo para eventual propositura de Dissídio Coletivo, conforme preceitua o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004.

### **61. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Em conformidade com a constitucionalidade da Contribuição Negocial e observado o Termo de Autorregulação das Centrais Sindicais – Tacs sobre o tema, o o Conselho/Ordem praticará desconto da Contribuição Negocial em favor do SINSEXPRO, depois de assinado o Acordo Coletivo de Trabalho por ambas as partes, por ocasião do pagamento do primeiro salário reajustado, com garantia de direito de oposição das/os trabalhadoras/es não sindicalizados.

- a) O SINSEXPRO divulgará aos trabalhadores, por boletim eletrônico e publicação no seu site e mídias sociais, a data de protocolo do Acordo Coletivo de Trabalho na Sede do Sindicato, devidamente assinado pelas partes e o calendário de início e término do período de oposição, além do endereço eletrônico para envio do formulário.
- b) O referido desconto compreenderá o índice equivalente ao total de reposição e aumento salarial concedidos, sendo de no máximo 5%.
- c) A assembleia de aprovação do Acordo Coletivo de Trabalho, realizada em cada Conselho/Ordem, definirá se o desconto será efetuado em parcela única ou de forma parcelada, em parcelas mensais, até o limite máximo total de 5% (cinco por cento).
- d) A partir da divulgação referida no item “a”, o SINSEXPRO disponibilizará no seu site ([www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br)), formulário de declaração de oposição que deverá ser preenchido como manifestação pessoal e individual, assinado (serão aceitas quaisquer das maneiras juridicamente válidas, como assinatura eletrônica, digital ou assinatura com firma reconhecida) e enviado por meio de e-mail pessoal ao endereço eletrônico informado pelo sindicato.
- e) Findo o prazo para oposição, o SINSEXPRO enviará ao Conselho/Ordem relação nominal dos que



manifestaram oposição ao desconto.

- f) O Conselho/Ordem encaminhará ao SINSEXPRO relação nominal das(os) funcionárias(os) afastadas(os) e em férias, no período do prazo de recebimento das declarações de oposição, sob o risco de ocorrer os descontos caso não seja enviada a referida relação.

## **62. CADASTRO GERAL DE TRABALHADORES(AS)**

Em observância à Lei de Acesso à Informação, o Conselho/Ordem fornecerá mensalmente ao SINSEXPRO, relação nominal de todas/os as/os trabalhadoras/es, na qual conste também cargo, local de trabalho, salário percebido no mês da emissão da relação, data e forma de admissão no quadro de pessoal.

Parágrafo único – O Conselho/Ordem comunicará ao SINSEXPRO o ingresso de novo(s) trabalhadora(s) tão logo ocorra.

## **63. MESA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO**

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, que deverão ser aprovadas por assembleia das/os trabalhadoras/es da respectiva autarquia, poderão alterar o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as partes, através de respectivo aditivo Termo de Aditamento.

## **64. MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

O Conselho/Ordem notificará o SINSEXPRO sobre acordos extrajudiciais firmados com as/os trabalhadoras/es, de modo a garantir que os sindicalizados, se assim o quiserem, sejam acompanhados por seus advogados, como previsto na Lei 13.467.

As/Os trabalhadoras/es sindicalizadas/os elegerão entre si, no âmbito do local de trabalho, seus representantes igualmente sindicalizados e o SINSEXPRO os credenciará para tratarem as questões relativas ao trabalho em geral e seus desdobramentos, em relação ao cumprimento da lei, convenções, acordos, dissídios coletivos e quaisquer outras questões derivadas das relações de trabalho, sem represálias de qualquer natureza.

O representante sindical está submetido aos preceitos do Estatuto do SINSEXPRO.

O mandato do representante expirar-se-á junto com a gestão da Diretoria do SINSEXPRO em vigor.

## **65. ENTRADA DE DIRETORES SINDICAIS NO RECINTO DE TRABALHO**

Sempre que se fizer necessário, os representantes do SINSEXPRO e/ou da FENASERA - Federação Nacional das/os Trabalhadoras/es nas Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional, terão livre acesso aos recintos de trabalho, para distribuição de boletins, convocatória se para efetuar sindicalizações.



## **66. HORA SINDICAL**

Será assegurado aos representantes do SINSEXPRO e/ou FENASERA – Federação Nacional das/os Trabalhadoras/es nas Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional, a concessão de 1 (uma) hora por mês, durante o expediente, para encontro com as/os trabalhadoras/es, com vistas a palestras e debates de assuntos que são de interesse da categoria e ação do SINSEXPRO.

## **67. ASSEMBLEIAS LOCAIS**

O Conselho/Ordem disponibilizará, mediante solicitação prévia do SINSEXPRO, local adequado em suas dependências, para realização de assembleia local, com o intuito de debater e deliberar sobre assuntos específicos das/os trabalhadoras/es.

## **68. LICENÇA AO ASSOCIADO DO SINDICATO**

Fica garantida à/ao trabalhadora/or sindicalizada/o, licença remunerada para sua participação, mediante convocação, de cursos, seminários, congressos etc., promovidos pelo SINSEXPRO e/ou pela FENASERA - Federação Nacional das Trabalhadoras/es nas Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional.

## **69. LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL**

A/O trabalhadora/or eleito dirigente sindical, que necessitar afastar-se de suas funções no trabalho para prestação de serviços ao SINSEXPRO – Sindicato das Trabalhadoras/es das Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e Entidades Coligadas no Estado de São Paulo, e/ou FENASERA – Federação Nacional das Trabalhadoras/es nas Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional, será garantido pelo Conselho/Ordem sua remuneração e todos os demais benefícios.

## **70. MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades associativas sindicais, devidas pelas/os trabalhadoras/es ao SINSEXPRO, deverão ser descontadas pelo Conselho/Ordem em folha de pagamento e repassadas ao SINSEXPRO na forma que este indicar, até o 5º (quinto) dia após a efetivação do desconto. O repasse deverá ser acompanhado do fornecimento de relação nominal de todos as/os trabalhadoras/es e dos valores individualmente descontados, observado o artigo 545 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho.

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

## **VII. ASPECTOS GERAIS**

### **71. UNIFORMES**

Quando exigido para prestação de serviços ou pela própria natureza do trabalho, o Conselho/Ordem fornecerá uniforme, gratuitamente, às/aos suas/seus trabalhadoras/es, em quantidade e frequência que assegurem a manutenção da sua qualidade, sendo que qualquer gasto com ajustes ou reparos destes uniformes será custeado pelo respectivo Conselho/Ordem.



## **72. ACOMPANHAMENTO ESCOLAR**

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

## **73. INCENTIVO À CULTURA E AO LAZER**

- a) O Conselho/Ordem fornecerá vale-cultura mensalmente a todas/os as/os trabalhadoras/es, em atendimento ao Programa de Cultura do Trabalhadora (Lei 12.761/2012).
- b) O Conselho/Ordem envidará esforços para garantir o credenciamento às/aos trabalhadoras/es junto ao SESC, com base na Matrícula de Interesse Social – MIS.

## **74. PUBLICIDADE DE CONTAS E OUTRAS INFORMAÇÕES**

O Conselho/Ordem observará com empenho e sem obstáculos a publicidade de suas contas, como previsto na Lei da Transparência, e garantirá o atendimento a solicitação de documentos, conforme a Lei de Acesso à Informação.

## **75. ABONO DE HORAS DO PERÍODO DE AUSÊNCIA POR FORÇA DE SERVIÇOS FORNECIDOS EM HORÁRIO DE EXPEDIENTE COMERCIAL**

O Conselho/Ordem abonará as horas não trabalhadas pelas/os trabalhadoras/es que sejam obrigados a se ausentar para tratar de assuntos de órgãos de serviços que atendam apenas em horário comercial ou em horário que conflite com a jornada de trabalho da/o trabalhadora/or.

## **76. UTILIZAÇÃO DE QUADRO DE AVISOS**

- a) O Conselho/Ordem colocará à disposição do SINSEXPRO, em todas as unidades de trabalho, quadro de avisos, ou porta-panfletos para, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, afixar, em suas formas originais, comunicados, boletins, informações e convocações, assim como nos meios de comunicação eletrônica veiculados pelo Conselho/Ordem para as(os) trabalhadoras(es).
- b) O Conselho/Ordem garantirá que os periódicos enviados pelo SINSEXPRO por via eletrônica serão recepcionados e distribuídos, de imediato e em suas formas originais, aos endereços de e-mail informados pelas/os trabalhadoras/es.

## **77. HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho poderão ser feitas na sede do SINSEXPRO, com acompanhamento do sindicato.



## **78. DA VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

Observadas as vigências já em curso nos Acordos Coletivos firmados, o presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará de 1º de maio de 2026 até que novo instrumento seja firmado.

Não havendo novo Acordo Coletivo de Trabalho para os próximos períodos, continuarão em vigor as cláusulas sociais e sindicais estabelecidas no Acordo Coletivo vigente, pelo prazo de 02 (dois) anos.

## **79. ABRANGÊNCIA**

Aplica-se o presente acordo, na sua integralidade, a todas/os as/os trabalhadoras/es do Conselho/Ordem que pertencem à categoria abrangida pelo SINSEXPRO, além de todas/os aquelas/es trabalhadoras/es cujo desempenho profissional contribua de forma direta ou indireta para a consecução e desenvolvimento da sua atividade econômica, independente da forma e modalidade de contratação, incluindo as/os contratadas/os por uma outra empresa prestadora de serviços a terceiros, subcontratada, e aos admitidos após a data base.

## **80. CASOS OMISSOS**

Os assuntos não previstos em Lei e neste Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser acordados entre o Conselho/Ordem e o SINSEXPRO.

## **81. CLÁUSULA PENAL**

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do salário normativo de cada trabalhadora, cumulativamente, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada, seja ela o Conselho/Ordem ou o SINSEXPRO.

## **82. 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 deste Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposto no capítulo II, artigo 8º da Constituição Federal.

*(Pauta discutida e aprovada na A.G.E. realizada em 21/02/2026)*