



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

Out - Dez / 2011

100

## Campanha Salarial 2011 OAB apontou o caminho

Principal acontecimento da Campanha Salarial 2011, a greve de funcionários da OAB, deflagrada em 10 de agosto e que durou pouco mais de 48 horas, comprovou que a organização e a união dos trabalhadores e Sindicato em favor de justas reivindicações só têm a trazer bons resultados. Confira nas próximas páginas o cenário das negociações deste ano em todas as autarquias.



### Em novembro tem eleição no Sinsexpro

O Sinsexpro realiza eleição de sua diretoria no dia 23/11/2011. O processo eleitoral já está em curso. Em assembleia geral no dia 27/09, na sede do Sindicato, foi eleita a Comissão Eleitoral responsável por todo o pleito até a posse da nova diretoria. Cinco companheiros do CREA e outros dois da OAB foram eleitos para a Comissão. A primeira providência foi a publicação do Edital de Convocação para inscrição das chapas concorrentes às eleições, com data limite de 19/10/2011. A gestão dos novos membros da Diretoria será para o triênio 2012/2014. A posse ocorrerá em janeiro de 2012.



Rubens Roque Moraes é o presidente da Comissão Eleitoral

# Campanha Salarial 2011

## Conquistas construídas e alcançadas

Com uma Pauta de Reivindicações única definida pela própria categoria, é papel do Sindicato levar às autarquias todos os anseios dos trabalhadores quanto à melhora nas condições de trabalho, sejam elas no aspecto financeiro, social ou político. Muito mais do que simplesmente apresentar tais reivindicações, o Sinsexpro luta para conquistá-las, embora os resultados nem sem-

pre sejam os mesmos em cada uma das autarquias. Analisando-se o resultado final de uma Campanha Salarial, é claro que há muito mais vitórias do que retrocessos. Por isso, a interação dos trabalhadores com o seu representante legal, o Sindicato, é essencial para se chegar cada vez mais longe. É você, funcionário do Conselho/Ordem, quem diz o que deve ser reivindicado. Por isso, leia com muita aten-

ção o que vem a seguir e reflita sobre a sua participação neste processo. Veja o melhor do que foi conquistado nas autarquias que assinaram Acordo Coletivo de Trabalho e avalie o que ainda pode ser conquistado no seu local de trabalho, através dessa luta conjunta. Fale com o Sindicato sobre as suas expectativas. Só assim conseguiremos definir novas estratégias que levem a vitórias.

<b>Reajuste + aumento real</b>	10,5% de aumento no salário.
<b>Piso salarial – R\$ 1.100,00</b>	Este foi o maior valor alcançado. A reivindicação da categoria é o salário mínimo necessário calculado pelo Dieese na data base. Neste ano ficou em R\$ 2.293,30.
<b>Salário Substituição</b>	Funcionário substituído por pelo menos sete dias receberá, além do salário do mês, até 100% do valor do seu salário, desde que a soma não ultrapasse o valor do salário do substituído.
<b>Antecipação salarial</b>	De até 50% no dia 15 de cada mês.
<b>Recebimento do salário</b>	Garantia de que se a inflação atingir 5% ao mês, o salário será reajustado antes da data base. Também há autorização para saque do salário no dia do pagamento dentro do horário de expediente (e fora do intervalo para almoço).
<b>Tolerância</b>	Garantida flexibilidade na jornada (se entrar mais tarde, o funcionário pode sair mais tarde). Quando não for utilizada a flexibilidade, haverá tolerância de 30 minutos por semana sem compensação ou desconto.
<b>Horário extraordinário</b>	100% de remuneração além do estabelecido em lei. Há também uma cláusula de limitação nas horas extras (30 horas/mês) que, quando ultrapassada, as horas serão compensadas em descanso, mas nos mesmos critérios da remuneração (no caso de 100% de remuneração, por exemplo, o funcionário trabalha uma hora e descansa duas).
<b>Trabalho noturno</b>	(Regular) remunerado em 100%. Quando tratar-se de serviços extraordinários feitos à noite, também serão remunerados em 100%.
<b>Anuênio</b>	Acréscimo de 1% para cada ano trabalhado.
<b>Férias</b>	Fica assegurado que o funcionário poderá optar por converter 10 dias de descanso em abono pecuniário e receber metade do 13º salário no ato da marcação das férias, e não só no mês de janeiro, como estabelece a legislação a respeito.
<b>Emendas de feriados</b>	Planejamento divulgado no início do ano, com inclusão do descanso do Dia do Servidor Público.
<b>Uniformes</b>	Se exigido, o Conselho/Ordem fornece sem custos e em quantidade que assegure a manutenção da qualidade.
<b>Prêmio por assiduidade</b>	Há mais de um modelo, igualmente importantes: dias de descanso a mais nas férias se não houver atraso ou falta; 20% do salário se, ao final do ano, não tiverem ocorrido mais de três faltas; 10% do salário em dezembro se não tiverem ocorrido faltas durante o ano – em todos os casos não são consideradas como faltas aquelas que tiveram abono.

<b>Transporte de portadores de necessidades especiais</b>	Reembolso de até R\$ 350,00 nas despesas decorrentes de utilização de transporte especial.
<b>Auxílio ao filho excepcional</b>	50% do Piso Salarial.
<b>Vale Refeição</b>	Concessão de 22 vales de R\$ 27,92 para jornada de 8 horas diárias, inclusive durante o período de férias. Outra conquista bastante interessante é a concessão de VR nos dias trabalhados e, no caso de afastamento por problemas de saúde, limitados a um período de 30 dias.
<b>Vale Alimentação</b>	R\$ 264,60 ao mês, inclusive durante as férias e com pagamento em dobro no mês de dezembro.
<b>Vale Transporte</b>	Reembolso de até R\$ 180,00 em utilização de ônibus fretado.
<b>Jornada de estudante</b>	Flexibilidade em até 1 hora, além das demais vantagens já asseguradas na tolerância de atrasos.
<b>Provas finais e exames</b>	Dispensa do expediente nesse dia.
<b>Auxílio Educação para funcionários</b>	De modo geral, os ACTs contemplam a disposição das autarquias de se valerem do trânsito e reputação que detêm junto às instituições de ensino para obter descontos, bolsas etc em cursos de áreas correlatas com a função do trabalhador no Conselho/Ordem. Merecem destaque três modelos que vão além disso: 1) o Conselho contrata o curso, que é ministrado na própria sede, e garante a participação do funcionário. 2) o Conselho garante a concessão de bolsa integral aos funcionários que participarão do curso. 3) o Conselho reembolsa 40% das despesas para aqueles que recebem salário de até 6 Pisos Salariais.
<b>Auxílio Creche</b>	Reembolso de até 70% do Piso Salarial na educação infantil.
<b>Acompanhamento escolar</b>	Liberação do(a) funcionário(a) para acompanhamento de reunião escolar dos filhos.
<b>Licença Paternidade</b>	20 dias úteis, inclusive nos casos de adoção.
<b>Licença Nojo</b>	5 dias úteis.
<b>Licença Gala</b>	5 dias úteis.
<b>Auxílio Funeral</b>	Reembolso do valor pago até o limite de dois pisos salariais no caso de falecimento do funcionário ou dependentes diretos, ascendentes e descendentes. Um dos acordos diferencia o benefício em caso de falecimento do funcionário para reembolso do valor de até quatro pisos salariais.
<b>Empréstimo Emergencial</b>	Assegurado, por convênio com instituições financeiras.
<b>Intervalo para prevenção de fadiga</b>	15 minutos de manhã e outros 15 minutos à tarde, dentro da jornada, com fornecimento de café e lanche.
<b>Atestados médicos</b>	São aceitos todos os atestados, inclusive de acompanhamento.
<b>Insalubridade e periculosidade</b>	Pagamento de 20% de adicional.
<b>Complementação do salário quando afastado pelo INSS</b>	Por até um ano.
<b>Assistência médica para demitidos ou aposentados</b>	90 dias.

<p><b>Assistência Médica e Odontológica</b></p>	<p>As melhores condições obtidas são de concessão de assistência médica/hospitalar no padrão básico, e odontológica, sem custos para o funcionário. Quando o padrão é superior ao básico, a melhor condição de participação do funcionário nos custos é de 1%. Também merecem destaques a concessão de assistência médica gratuita para o funcionário e com participação, no máximo, de 15% para seus dependentes e a concessão de assistência médica para todos e de assistência odontológica apenas para o funcionário.</p>
<p><b>Comissão de Saúde</b></p>  <p>Simone Kelly Svitek é membro da Comissão da Saúde do CRP</p>	<p>Desde o ano passado a Comissão de Saúde é uma realidade bem sucedida no Conselho Regional de Psicologia - CRP de São Paulo, que permite aos funcionários participarem até mesmo de questões como <i>layout</i> e troca de mobiliário na entidade. Instrumento de avançadas e democráticas relações de trabalho, uma Comissão de Saúde atuante resulta também em sensível diminuição dos índices de absenteísmo. A Comissão de Saúde do Trabalhador do CRP-06 é constituída por membros do Conselho, Sindicato e funcionários e é regulada por meio de Regimento Interno.</p>
<p><b>Combate ao assédio moral</b></p>	<p>Contemplado no Acordo Coletivo de Trabalho, como compromisso assumido na gestão.</p>
<p><b>Terceirização</b></p>	<p>Vedada em algumas áreas de atividade.</p>
<p><b>Relacionamento com o Sindicato</b></p>	<p>Autorizadas a entrada dos dirigentes sindicais para distribuição de periódicos, atividade sindical no local de trabalho por pelo menos uma hora/mês, utilização do quadro de avisos, desconto da mensalidade sindical em folha, liberação de sindicalizados para participação em atividade do sindicato, representação sindical no local de trabalho e liberação remunerada do funcionário eleito dirigente sindical.</p>
<p><b>Estabilidade no processo eleitoral</b></p>	<p>Garante a permanência do quadro de pessoal sem alterações por parte do empregador, três meses antes e três meses depois da eleição de diretoria do Conselho/Ordem.</p>
<p><b>Garantia contra dispensa imotivada</b></p>	<p>O CRP reconheceu a Convenção 158 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, apesar de a mesma ainda não ter sido ratificada pelo governo brasileiro. Essa conquista dá um bom exemplo de maturidade. Segundo a Convenção 158, a dispensa de funcionário deve ser precedida de sindicância e processo administrativo disciplinar.</p>  <p>Carlos Tadeu e Francisco conseguiram incluir o RJU no plano de lutas da CUT</p> <p>Outra importante conquista para a categoria foi a inclusão do tema RJU no plano de lutas da Central Única dos Trabalhadores – CUT. Os diretores Carlos Tadeu Vilanova e Francisco de Paula Ferreira encaminharam o tema na plenária estatutária da CUT, no último mês de agosto, com aprovação unânime do plenário.</p>
<p><b>Cadastro de funcionários</b></p>	<p>Autorizado o fornecimento periódico de relação dos funcionários sindicalizados, com respectivos locais de trabalho.</p>
<p><b>Casos omissos</b></p>	<p>Situações não previstas no Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser analisadas pelo Conselho/Ordem em conjunto com o Sindicato.</p> <p><b>Mesa Permanente de Negociação</b> – Essa importante conquista abre a possibilidade de se discutir, a qualquer momento com as autarquias e não somente na Campanha Salarial, todos os assuntos não previstos no ACT. É mais uma demonstração de maturidade e de reconhecimento de que o diálogo é o melhor caminho, a qualquer tempo.</p>

## Implantação de PCCS



Assembleia de funcionários da OAB durante a greve realizada em agosto

A implantação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários que abra perspectiva de carreira e ascensão, sem vícios e com critérios transparentes de promoção, é uma antiga luta do Sinsexpro e da Fenasera. O melhor caminho para atingir esse objetivo, até o momento, foram os Termos de Ajustamento de Conduta que regularizaram as contratações de pessoal até 2001, pois o PCCS era exigência do Ministério Público nos processos do TAC. Passados cinco anos desde então, os PCCSs foram fugindo à governabilidade do Sindicato, muitas vezes alterados pelas plenárias dos Conselhos e constituindo uma verdadeira “caixa preta” sem que o Sindicato tivesse nenhuma informação a respeito. Por isso, a categoria deliberou na assembleia que definiu a Pauta de Reivindicações que essa questão também seja levada às mesas de negociação.

**O exemplo da OAB** – No acordo firmado em 2010 na OAB, surgiu o compromisso de se fazer uma reclassificação dos cargos, com adequação salarial, que pode ser vista como o embrião do tão necessário PCCS. Até a data base deste ano, entretanto, o compromisso ainda não tinha saído do papel. O então recém empossado secretário geral da Ordem conduziu as negociações com o Sindicato valorizando seu quadro de pessoal e consolidando um Acordo Coletivo que, pelo menos, atualizava os benefícios já conquistados e não “andava para trás”, mas não incluía a Reclassificação Salarial. O Sindicato e os funcionários empreenderam uma luta de quase três meses para fazer valer o compromisso em vão. Ao final, mesmo considerando que o Acordo proposto era aceitável e, mesmo com garantia de retroatividade nos pagamentos aguardados desde 1º de maio, os funcionários souberam entender o momento decisivo que enfrentavam na Campanha, quando finalmente começaria a construção de um PCS na Ordem ou o assunto seria enterrado. E decretaram GREVE. Com dois dias de paralisação das suas atividades, que alcançaram primordialmente a Capital, foi instalada comissão de funcionários que, junto com o Sinsexpro, negociou e obteve da diretoria indenização pelo atraso na elaboração da Reclassificação e definiu calendário de reuniões que vai fazer o trabalho. Um movimento vitorioso, que comprova a importância do diálogo, da busca conjunta por soluções, da perseverança na ação e da força da união do Sindicato, trabalhadores e empregador em torno do mesmo objetivo.

## Banco de Horas

A Central Única dos Trabalhadores e o Sinsexpro sempre tiveram como bandeira de luta a resistência à implantação do Banco de Horas que, invariavelmente, prejudica o trabalhador nos seus direitos historicamente assegurados e, pior ainda, contribui na precarização do trabalho como um todo. Mas também é papel do Sindicato defender o interesse de seus representados e, assim, o Sinsexpro se curvou a vontade de funcionários que, reunidos em assembleia, consideraram a implantação do Banco de Horas um mal menor. Iniciou-se então o desafio de, pelo menos, equiparar no Banco de Horas o volume de horas a serem descansadas com o total que seria pago em horas extras. Assim, se a hora extra em determinada autarquia vale 100%, no Banco de Horas a equivalência é a mesma e, para cada hora trabalhada, haverá duas horas de descanso. Também há inserção direta do Sindicato e dos trabalhadores nos critérios de descanso – quando serão gozadas essas horas, se poderão ser emendadas nas férias, qual o limite de acúmulo e a garantia de que se não forem descansadas no prazo previsto, serão pagas em dinheiro. O Banco de Horas instalado sem participação do Sindicato é alvo de ação jurídica movida pelo Sinsexpro. Se vitoriosa, a ação poderá resultar no pagamento de todas as horas trabalhadas, mesmo que já tenham sido descansadas, porque o acordo feito sem participação do sindicato não tem embasamento legal.

## São Paulo sediou Conasera, estratégico congresso da Fenasera

A cidade de São Paulo sediou, em 27 de agosto, o Conasera, estratégico congresso da Fenasera, nossa federação nacional. Representantes de 12 estados reuniram-se no evento para aprovar a reforma do estatuto da entidade. Após o encerramento foi oferecido churrasco de confraternização aos delegados participantes na quadra do Sindicato dos Bancários. O texto final do estatuto está em fase de registro em cartório e, em breve, estará disponível no site da Fenasera.

## Consenso difícil de alcançar

Para viabilizar a reforma do estatuto, a diretoria da Fenasera definiu, em abril de 2011, que os 12 estados representados na direção debateriam as propostas nas suas respectivas bases. O texto final, no entanto, esbarrou na questão das representações nas Plenárias e Congressos. O Sinsexpro sempre defendeu que a quantidade de delegados seja proporcional ao seu número de trabalhadores filiados. Os demais sindicatos representados na direção defendiam a participação de, pelo menos, cinco delegados por estado, independente do tamanho da base, e que houvesse, para todos, um teto de 15 ou 20 delegados. Por causa dessa discordância, novo encontro foi marcado em Brasília entre as diretorias da Fenasera e do sindicato daquele estado.

O Sindecof-DF apresentou outros pontos de discordância, mas no texto final ficou assegurada a participação de cinco delegados, no mínimo, por estado e sem limite para o número máximo. Ficou em aberta a redação do item que trata da comprovação da condição de delegado nos eventos, que seria construída à distância, pelos participantes da reunião. O sindicato do DF encaminhou texto deste item e o Sinsexpro não concordou com o ponto que dava à Fenasera o direito de “escolher” os delegados entre os indicados pelos sindicatos. Assim, no prazo limite de apresentação de propostas de texto, o Sinsexpro encaminhou documento que alterava esse item mas, também, que resgatava a proposta original de sua base para a cota de representação nos congressos e plenárias (mínimo de um delegado, e não cinco, para cada estado). Foi agendada reunião de toda a diretoria da Fenasera para a véspera do Conasera. Infelizmente, à véspera do congresso, vários membros da direção da Fenasera, incluindo o presidente e dirigentes do SINDECOF-DF, excluíram os representantes de São Paulo com o objetivo de desgastar o Sinsexpro e toda a delegação paulista, apontando-os como os causadores dos conflitos na entidade.

Com a intermediação do assessor jurídico da Federação, foi firmado um acordo de que o texto proposto pela diretoria seria um só. Para isso, seria retirada a prerrogativa da Federação de “escolher” delegados representantes dos estados e, em troca, São Paulo retiraria sua proposta de pauta. O único texto resultante dessa negociação foi levado ao Conasera e aprovado.

## Turbulência entre Sinsexpro e Fenasera

Entre os anos de 2007 a 2010, o Sinsexpro lutou para garantir a posse da atual diretoria da Fenasera. O Sindicato, com o apoio da CUT, inclusive com assessoria jurídica, se empenhou para superar os impasses jurídicos em que a oposição havia jogado o futuro da Fenasera. Nas duas oportunidades que foram necessários os votos de São Paulo, os delegados paulistas foram leais e fundamentais para eleger o presidente José Roberto Lins Cavalcanti.

Agora, não há diálogo com a direção da Fenasera em questões simples, talvez porque o presidente esteja influenciado por maus assessores. A Fenasera é uma importante instância da categoria, da qual o Sinsexpro entende que não se pode prescindir. Por isso, espera-se que a federação reconheça a importância do Sindicato paulista no contexto nacional dos acontecimentos que afetam a categoria.

## Encontro em Brasília teve único representante

O assessor especial da presidência da República, José Feijó, atendeu solicitação do diretor Carlos Tadeu Vilanova e aceitou que ele participasse de uma reunião em que a Fenasera também deveria estar presente mas, na véspera do encontro, decidiu não participar. A reunião ocorreu com representantes da Federação Nacional dos Arquitetos e Urbanistas, Federação Nacional dos Psicólogos e Federação Nacional dos Sociólogos, além do diretor do Sinsexpro. O objetivo da reunião era saber se há algum projeto de alteração da estrutura dos Conselhos na casa civil, assunto que o assessor afirmou desconhecer, mas se comprometeu a verificar e a convidar os interessados para o debate caso haja algo a respeito. O diretor Carlos Tadeu Vilanova destacou no encontro que a preocupação do Sinsexpro e demais sindicatos da categoria de todo o País é com as relações de trabalho, os princípios da administração pública, como contratação por concurso público, processo administrativo no caso de demissões, respeito à Convenção 151, direito a negociações coletivas e aplicação do RJU seguindo a decisão do STJ.

## Reforço na delegação paulista



**Kawaguchi**, responsável pela participação dos companheiros aposentados ou pensionistas nas atividades do Sindicato

Boa notícia, em meio ao cenário turbulento do Conasera, foi o reforço de companheiros da categoria à delegação de São Paulo. Mesmo aposentados, eles continuam contribuindo com a sustentação do Sindicato. O companheiro Kawaguchi, funcionário aposentado do CREA, é o responsável pela organização desses colegas nas categorias APOSENTADOS e PENSIONISTAS. Outros companheiros, na mesma condição, que queiram conhecer melhor este trabalho e fortalecer essa representação podem fazer contato direto com Kawaguchi, pelo telefone (11) 3228-1867.

# Funcionários prejudicados no CREA SP viram o jogo

Um grupo de funcionários do CREA SP acaba de obter uma importante vitória na Justiça. A história começa em maio de 2005, quando o Acordo Coletivo de Trabalho garantiu 8,5% de reajuste salarial para quem recebia até R\$ 4.676,36. Aos que recebiam salário superior a esse valor, o reajuste seria definido em dezembro do mesmo ano, dependendo do quadro financeiro instalado na época. A direção do CREA-SP somou o salário base com as gratificações de função e outros acréscimos e, quando a soma ultrapassou os R\$ 4.676,36, o funcionário ficou sem o reajuste. Agora, num processo de funcionário “vitimado”

pelo TAC (veja quadro abaixo), o juiz responsável pela ação percebeu o erro e determinou o pagamento do reajuste, retroativo àquela data base. Por similaridade, outros funcionários do Conselho se reuniram e ingressaram com ação promovida pela Assessoria Jurídica do Sinsexpro, que foi julgada favorável pela 9ª Turma do TRT da 2ª Região.

**A luta continua** - Outros funcionários do CREA-SP, que recebiam salários superiores a R\$ 4.676,36 na época, também estão questionando judicialmente o direito ao reajuste, pois o Conselho tinha quadro financeiro bastante favorável no final daquele ano.

## TAC vitimou 70 trabalhadores

Em 2005, o então presidente do CREA SP se recusou a assinar o Termo de Ajustamento de Conduta – TAC que regularizaria todos os funcionários contratados entre 1988 e 2001 sem concurso público. A partir de 2001, toda contratação se daria somente por concurso público. Uma ação pública determinou então que todos os trabalhadores, sem concurso (300, na época), fossem exonerados. Quando o atual presidente do CREA assumiu, em 2006, a Procuradoria de São Paulo chamou novamente o Conselho para assinar um novo TAC, porém, com a exoneração de todos os funcionários. O SINSEXPRO buscou uma solução junto ao Ministério Público Federal, em Brasília, que propôs ao CREA um TAC com a manutenção de todos os funcionários e suas respectivas regulamentações. O presidente do Conselho ignorou essa opção e preferiu assinar o TAC de São Paulo. De uma só vez foram dispensados

70 funcionários sem direito a indenização. Agosto de 2009 era o prazo para exonerar cerca de 150 funcionários por conta ainda do TAC. Entretanto, baseado em sentença do TRF de São Paulo, que dispensava o CREA de realizar concurso público, o presidente do CREA decidiu não acatar o TAC que havia assinado. Entrou com recurso na Justiça e ganhou uma liminar. O objetivo do dirigente, porém, não era defender os funcionários enquadrados no TAC, mas sim se aproveitar da sentença obscura do TRF e deixar os funcionários concursados vulneráveis a demissões sem processo administrativo. Assim, segundo ele, teria dois grupos de funcionários vulneráveis a partir de então. Se tivesse assinado o TAC em Brasília, todos os funcionários estariam regularizados. O Sinsexpro tem recorrido em demissões que não respeitam o processo administrativo e tem conseguido várias reintegrações.

## Conselho é campeão de ações na Justiça

O CREA SP é o campeão do ranking de ações sofridas na Justiça do Trabalho. Das 28 autarquias da categoria, oito não têm nenhum processo no TRT e 19 não ultrapassam os dois dígitos na quantidade de processos. Apenas o CREA SP tem cerca de 150 processos em curso, sem contar os que tramitam na Justiça Federal, Cível e representações no Ministério Público.

## Reintegrações são recorrentes no CREA

Já são conhecidas as reintegrações de seis funcionárias do CREA demitidas sem observância da estabilidade assegurada pela Constituição Federal. O Mandado de Segurança tramitou durante 16 anos na Justiça Federal até que a reintegração fosse determinada e, mesmo assim, a direção do CREA SP se empenhou em prorrogar ao máximo o cumprimento da decisão. Quando o fez, as funcionárias foram enquadradas nos salários iniciais da carreira. As trabalhadoras ainda enfrentam novos proces-

so jurídicos para receberem o que deixaram de receber. Geraldo Palma Junior também foi vitorioso no processo que determinou reintegração ao emprego, na mesma função e patamar salarial, com pagamentos, além de R\$ 20 mil por danos morais.

**E não para por aí** – Só no CREA, por ocasião do fechamento deste jornal, outras três sentenças de reintegração aguardavam execução, em favor de Elena Maria Fernandes, Gilson Vieira e Sonia de Souza Lima.

## Outras vitórias

João Reis Singer também foi reintegrado no CREMESP por ter sido demitido sem observância da garantia do Art 19 da ADCTs da CF. O processo, de 1994, tramitou na Justiça Federal e garantiu, em segunda instância, a reintegração e pagamento de todos os salários e demais benefícios do período. O CREMESP também pagou R\$ 11 mil de danos morais para funcionária aposentada do Conselho.

No CROSP, o funcionário reintegrado foi Paulo Roberto de Oliveira Bueno, demitido em 2005. A sentença determinou, além da reintegração, o pagamento dos salários vencidos e demais verbas desde sua demissão.

O CORCESP sofreu os efeitos das demissões irregulares de Luciana Prieto, João Gilberto Ribeiro entre outros.

## Odontoprev é o convênio mais procurado do Sinsexpro

Serviço mais procurado entre os convênios oferecidos pelo Sinsexpro, a Odontoprev é, para os sindicalizados, uma excelente solução nos conselhos que não oferecem esse tipo de benefício. Mesmo nas autarquias em que há serviço similar, o convênio odontológico mantido pelo Sindicato constitui uma alternativa importante. Além do credenciamento de todos os filiados ao Sinsexpro, soma-se mais de um terço desse universo em credenciamento de dependentes e agregados. Os detalhes da utilização da Odontoprev podem ser consultado no site [www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br). Se você ainda não é sindicalizado, aproveite para conhecer tudo o que o Sindicato oferece.

## Reforço na dobradinha Futsal & Festa de Confraternização

As festas de confraternização do Sinsexpro, além de ficarem marcadas como os melhores momentos da categoria, em que companheiros de todas as autarquias podem interagir, rever e fazer novos amigos, sempre servi-



ram para fortalecer ainda mais a nossa luta. Além disso, é nesses encontros que os craques da bola aproveitam para descontraír disputando animados torneios de Futsal. Em 2012, quando o Sinsexpro completará 23 anos de fundação, a dobradinha Torneio de Futsal & Festa de Confraternização voltará com força total, agregando ainda mais companheiros de todas as autarquias.

Fernando José da Silva  
Diretor da Secretaria Social  
Sinsexpro



## Descontos para o lazer, entretenimento, educação e muito mais

A lista de convênios que o Sinsexpro oferece aos sindicalizados apresenta variedade, qualidade e descontos super especiais, como a rede Cinemark. Além do desconto no valor do ingresso, os filiados podem pagar com cheque pré-datado. Para quem busca lugares turísticos, o Sindicato oferece também convênio com colônias de férias de excelente infraestrutura. Para o lazer e o entretenimento, há parques de diversão como o Hopi Hari, Playcenter e Wet'n Wild. Se o sindicalizado quiser fazer um curso de nível superior, há bons descontos em matrículas e mensalidades de universidades como a Uniban e Uninove. Acesse o site [www.sinsexpro.org.br](http://www.sinsexpro.org.br) e conheça todos os benefícios oferecidos aos sindicalizados.

## Na quadra poliesportiva, encontro semanal da categoria

E por falar em Torneio de Futsal, outro convênio bastante utilizado pelos sindicalizados é a quadra poliesportiva locada pelo Sinsexpro para uso exclusivo da categoria todas às quintas-feiras, das 19h às 21h. Além dos jogadores de Futsal, podem formar times também os adeptos de vôlei, basquete, handbol e outras modalidades já que o local permite a prática de vários esportes coletivos. Podem jogar times já compostos ou jogadores individuais, que formam equipes na hora do jogo/treino. A quadra poliesportiva fica na Rua Tijuco Preto, 1023, ao lado do Metrô Carrão.

### EXPEDIENTE

#### SINSEXPRO

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

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

#### SECRETARIA GERAL

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

#### SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

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

#### SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO

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

#### SECRETARIA DE FINANÇAS

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

#### SECRETARIA DE FORMAÇÃO

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

#### SECRETARIA SOCIAL

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

#### CONSELHO FISCAL

##### Membros efetivos

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

##### Suplentes

Ana Cristina de Oliveira Marçal - OAB  
José Armando Cossa Louzada - CRBio

##### Jornalistas responsáveis

Claudia Teodoro - MTB 24191  
Selma Munhoz - MTB 20811

##### Editoração Eletrônica

Agência TAG | Publicidade & Propaganda  
[www.agenciatag.com](http://www.agenciatag.com)

##### Impressão

Leograf