



## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SOCIOECONÔMICAS PARA O PERÍODO DE 1º DE MAIO DE 2021 A 30 DE ABRIL DE 2022**

### **ITEM 01 – GARANTIA DE DATA BASE**

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

### **ITEM 02 - REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste dos salários vigentes em abril de 2021, 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 2020 a 30 de abril de 2021.

### **ITEM 03 - COMPENSAÇÕES**

Garantidas as condições mais favoráveis já praticadas, não devem ser compensados todos e quaisquer reajustes antecipações, abonos e/ou aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade/antiguidade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

### **ITEM 04 – 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.

04.1 - O Conselho/ordem concederá horário flexível e jornada reduzida à pessoa com deficiência para atender suas necessidades, respeitando a legislação vigente.

### **ITEM 05 - AUMENTO REAL DE SALÁRIOS**

Aumento real de 10% (dez por cento) sobre os salários já reajustados de acordo com os itens 02 e 03 deste instrumento.

### **ITEM 06 – PISO SALARIAL**

06.1 - Piso salarial equivalente ao Salário Mínimo Necessário calculado pelo DIEESE em maio/2021.

06.2 - 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.

### **ITEM 07 – 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.



### **ITEM 08 - 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, 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) Caso os vencimentos não estejam disponíveis na conta da/o trabalhadora/or no dia e horário acima citado, as alterações para a jornada de recebimento serão estendidas até o dia útil seguinte.
- 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) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.
- e) A inobservância do prazo estabelecido para pagamento dos salários acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor das/os trabalhadoras/es, conforme Precedente Normativo nº 19 do TRT/SP.
- f) Na eventualidade de implementação do e-social o conselho/ordem deverá avisar às/aos trabalhadoras/es com antecedência mínima de seis meses, bem como comunicar ao sindicato.

### **ITEM 09 - 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) Caso o adiantamento salarial não esteja disponível na conta da/o trabalhadora/or no dia e horário acima citado, as alterações para a jornada de recebimento serão estendidas até o dia útil seguinte.
- 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) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.
- e) A inobservância do prazo estabelecido para pagamento do adiantamento salarial acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor das/os trabalhadoras/es, conforme Precedente Normativo nº 19 do TRT/SP.
- f) Na eventualidade de implementação do e-social o Conselho/ordem deverá avisar às/aos suas/seus trabalhadoras/es com antecedência mínima de seis meses, bem como comunicar ao sindicato.



### **ITEM 10 – 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 DSR (Descanso Semanal Remunerado), respectivo, proporcional às horas faltadas.
- c) Serão mantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

### **ITEM 11 – TOLERÂNCIA SOBRE ATRASOS**

- a) Será concedida à/ao trabalhadora/or tolerância diária de 30 (trinta) minutos para cobertura de atrasos, 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.

### **ITEM 12 - 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 feriados, 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.

### **ITEM 13 - 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.

### **ITEM 14 – 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.

### **ITEM 15 – 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.



### **ITEM 16 - SERVIÇOS EXTERNOS**

Para os serviços externos e não presenciais (Lei 12551/2011), habituais ou não, será o Conselho/Ordem responsável pelo pagamento desses serviços desde o início do deslocamento da/o trabalhadora/or da sede ou subsedes do Conselho/Ordem, até o seu efetivo regresso e pela totalidade, incluindo-se como tal, além da alimentação, transporte e despesas de hospedagem.

§1º - Quando o Conselho/Ordem exigir que a/o trabalhadora/or use o próprio carro para prestação de serviços, será garantido o seguro do veículo bem como os custos de eventuais danos e manutenção decorrentes do serviço prestado.

§2º - O Conselho/Ordem fará juntada ao presente Acordo Coletivo de Trabalho de qualquer instrumento administrativo interno que regulamente esses serviços com as devidas compensações.

§3º Para os casos de funcionários/as que executam serviços externos habituais e que os contratos de trabalho englobem horários a partir das 19 horas, efetuar pagamento correlato ao adicional noturno sobre o salário, considerando o desgaste na prestação de serviço nesse horário.

### **ITEM 17 - 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.

### **ITEM 18 – 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.



### **ITEM 19 – 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.

### **ITEM 20 – FALTAS ABONADAS**

- a) O Conselho/Ordem abonará seis faltas abonadas por ano de trabalho, garantidas melhores condições praticadas.
- b) O Conselho/Ordem abonará até 4 (quatro) faltas para homens e 3 (três) faltas para mulheres para doação de sangue, considerando intervalo mínimo entre as doações recomendado cientificamente.

### **ITEM 21 – 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.

### **ITEM 22 – 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 cidades fora da Grande São Paulo, o Conselho/Ordem manterá o benefício seja pela nova opção/necessidade da/o trabalhadora/or ou ainda pelo pagamento do montante do valor já pago como vale-transporte, inclusive com ônibus intermunicipal.

### **ITEM 23 – 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.

### **ITEM 24 – TRANSPORTE PARA PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

O Conselho/Ordem reembolsará as despesas de transporte da/o trabalhadora/or portadora/or de necessidades especiais, mediante comprovação.



### **ITEM 25 - 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.

### **ITEM 26 – 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\$ 50,00 (cinquenta reais) ao dia, valor a ser reajustado de acordo com os itens 02 e 05 deste instrumento. 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 vale-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 sobre jornada 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 vale-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.

### **ITEM 27 – 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), valor a ser reajustado de acordo com os itens 02 e 05 deste instrumento, inclusive em caso de afastamento por motivo de férias, saúde e/ou licenças, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

### **ITEM 28 – 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.

### **ITEM 29 – 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.

### **ITEM 30 – 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.

### **ITEM 31 – 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.

### **ITEM 32 – 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.

### **ITEM 33 – 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 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.

### **ITEM 34 - AUXÍLIO A FILHOS OU ENTEADOS COM DEFICIÊNCIA E/OU DOENÇAS GRAVES**

- a) O Conselho/Ordem concederá às/aos trabalhadoras/es que tenham filhos ou enteados até 18 (dezoito) anos, com deficiência e ou doenças graves, um auxílio mensal, por filho/enteado, equivalente a um piso salarial.
- b) Para os filhos e/ou enteados maiores de 18 (dezoito) anos com comprovada incapacidade mental ou física para o trabalho, o Conselho/Ordem também concederá um auxílio mensal, por filho/enteado, equivalente a um piso salarial, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

### **ITEM 35 - LICENÇA 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.

### **ITEM 36 – LICENÇAS**

#### **a) Licença 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.

#### **b) Licença 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.

### **ITEM 37 - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento da/o trabalhadora/or, cônjuge, companheiro (a), 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) salários mínimos, no ato da comprovação dos gastos.

### **ITEM 38 – LICENÇA 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, companheiro (a), pais, madrasta, padrasto, avós, netos, sogro (a), irmãos, filhos, enteados, e pessoas sob sua guarda ou tutela.





Parágrafo único - será assegurado o abono do dia de velório e do sepultamento de demais parentes da/o trabalhadora/or.

### **ITEM 39 – LICENÇA GALA**

O Conselho/Ordem concederá licença gala de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data do casamento/união estável.

### **ITEM 40 - 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.

### **ITEM 41 - SAÚDE E SEGURIDADE NO TRABALHO**

#### **41.1 - 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.

#### **41.2 - VIDA SAUDÁVEL**

a) O Conselho/Ordem implementará ações de promoção à saúde, como por exemplo, ginástica laboral, entre outras medidas, no próprio local de trabalho nos dias de expediente, ou adotará medidas correlatas para garantir a todas/os as/os trabalhadoras/es a plena disponibilidade do benefício, tendo em vista um ambiente de trabalho saudável, a melhoria na qualidade de vida e na saúde do trabalhadora, 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 às/aos trabalhadoras/es, no exercício de atividades externas, estimulando o uso permanente do mesmo, como medida de prevenção a doenças de pele.

#### **41.3 - EXAME MÉDICO**

O Conselho/Ordem enviará ao SINSEXPRO, anualmente, comprovação da realização de exame médico e da Análise Ergonômica do Trabalho com plano de prevenção contra os riscos apontados, sem custos para as/os trabalhadoras/es, para aferição do estado de saúde.

#### **41.4 - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

a) Nos casos atestados de insalubridade, o Conselho/Ordem pagará à/ao trabalhadora/or afetado, mensalmente, adicional com base no salário mínimo regional vigente e em percentual fixado nos termos do Artigo 192 da CLT.



**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) 3228-1867 – email: sinsexpro@sinsexpro.org.br – site: www.sinsexpro.org.br



- b) Nos casos atestados de periculosidade, será o salário da/o trabalhadora/or acrescido de 30% (trinta por cento), sem os acréscimos resultantes de gratificações ou prêmios, nos termos da legislação vigente e garantidas as melhores condições eventualmente já praticadas.

#### 41.5 - ASSISTÊNCIA À SAÚDE E SEGURIDADE SOCIAL

- a) O Conselho/Ordem fornecerá assistência médica, hospitalar e odontológica, definida como “plano referência de assistência à saúde” no artigo 10 da Lei 9656/98 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.
- b) No caso de falecimento da/o trabalhadora/or titular deste benefício, o mesmo será estendido a seus dependentes legais.
- c) Quando ocorrer alteração do contrato de prestação de convênio médico, o Conselho/Ordem manterá o padrão pré-existente do benefício.
- d) 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.
- e) O Conselho/Ordem garantirá às/aos suas/seus trabalhadoras/es afastados por motivo de saúde (doenças ou acidentes) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, enquanto permanecer nesta condição.
- f) O Conselho/Ordem providenciará às/aos suas/seus trabalhadoras/es seguro de vida e de acidentes pessoais, por opção de cada trabalhadora/or, devendo seu custo ser descontado integralmente das/os trabalhadoras/es optantes.
- g) 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.

#### 41.6 - 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 demitidos ou exonerados sem justa causa e aposentados alcançados pelos termos dos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998, regulamentados pela Resolução Normativa nº 279, de 24 de novembro de 2011 da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, além de seus dependentes e dos que pedirem demissão. Será atualizado se necessário.



**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) 3228-1867 – email: sinsexpro@sinsexpro.org.br – site: www.sinsexpro.org.br



- 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”.

#### 41.7 – ATESTADOS/DECLARAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE

- a) Serão aceitos em qualquer hipótese para efeito de abono, os atestados médicos, odontológicos e 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, enteado e pessoas sob sua guarda ou tutela, todos com idade até 18 (dezoito) anos. Sem limitação de idade para filhos com necessidades especiais e ou com doenças que necessitam acompanhamento.
- 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, enteado 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 de 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 assegurada à/ao trabalhadora/or lactante a redução da jornada de trabalho em 2 (duas) horas, conforme previsto no Art. 396 da CLT, pelo período de 1 (um) ano, contado a partir do término da licença maternidade. Por opção da/o trabalhadora/or, estas horas diárias poderão ser somadas e convertidas por licença equivalente, em dias corridos.



**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) 3228-1867 – email: sinsexpro@sinsexpro.org.br – site: www.sinsexpro.org.br



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

#### 41.8 - 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.

#### 41.9 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

#### 41.10 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

- a) As eleições para a CIPA 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 SIPAT – Semana de Prevenção de Acidentes e definir sua data.

#### 41.11 – COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

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

#### 41.12 – AUXÍLIO ACADEMIA

O Conselho/Ordem fornecerá condições para estimular que suas/eus trabalhadoras/es frequentem academias, por meio de convênio ou auxílio em pecúnia, visando promover a saúde dos mesmos, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.



### **ITEM 42 – COMBATE À DISCRIMINAÇÃO**

O Conselho/Ordem implementará política de enfrentamento permanente à homofobia, discriminação por identidade de gênero, intolerância religiosa e ao racismo, promovendo campanhas informativas sobre esses fatos, com vistas à prevenção dessas práticas.

### **ITEM 43 – COMISSÃO DE SAÚDE**

O Conselho/Ordem e o SINSEXPRO implantarão, conjuntamente, Comissão de Saúde formada por membros do Conselho, SINSEXPRO e trabalhadoras/es, para evitar condições de trabalho insalubres, acidentes de trabalho e manter cuidados permanentes para a boa saúde da/o trabalhadora/or no local de trabalho, estendendo-se às/aos trabalhadoras/es membros, a mesma estabilidade prevista na legislação para os membros da CIPA.

### **ITEM 44 - 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.

### **ITEM 45 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Fica assegurada estabilidade às/aos trabalhadoras/es que estejam há 3 (três) anos da aposentadoria.

### **ITEM 46 - 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.

### **ITEM 47 - GARANTIA CONTRA DISPENSA IMOTIVADA**

Fica assegurado que a dispensa de trabalhadoras/es observará os termos da Lei nº 9784/1999 e Lei 8112/1990, para fins de apuração e comprovação da justificativa.

Parágrafo único - Esta cláusula não se aplica a trabalhadoras contratados para cargos de confiança de livre provimento.

### **ITEM 48 - COMUNICAÇÃO DE SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO**

Nos casos de abertura de sindicância e instauração de processo administrativo, o Conselho/Ordem notificará ao SINSEXPRO a abertura dos mesmos e assegurará o acompanhamento do assunto até a sua conclusão, desde que haja a autorização expressa da/o trabalhadora/or.

### **ITEM 49 – 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 à tomadora tratamento igualitário e idêntica proteção às/aos trabalhadoras/es da prestadora contratada.

### **ITEM 50 – 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.

### **ITEM 51 – 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, que deverá ser homologado no Ministério Público do Trabalho.

### **ITEM 52 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO LOCAL DE TRABALHO**

52.1 – 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.

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

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

### **ITEM 53 - 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, convocatórias e para efetuar sindicalizações.

### **ITEM 54 – 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.

### **ITEM 55 – 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.



**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) 3228-1867 – email: sinsexpro@sinsexpro.org.br – site: www.sinsexpro.org.br



**ITEM 56 - 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.

**ITEM 57 - 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.

**ITEM 58 - 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.

**ITEM 59 - 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.
- 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.

**ITEM 60 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

- a) Conforme deliberado em assembleia geral da categoria, o Conselho/Ordem praticará desconto negocial quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor do SINSEXPRO.
- b) O desconto compreenderá o índice equivalente ao total de reposição e aumento salarial concedidos nos itens 02 e 05 do presente instrumento, limitado a 5%, (cinco por cento) e será descontado conforme deliberação da assembleia local.
- c) O SINSEXPRO comunicará ao Conselho/Ordem e as/os trabalhadoras/es a data de protocolo do Acordo Coletivo de Trabalho na Sede do Sindicato.



**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) 3228-1867 – email: sinsexpro@sinsexpro.org.br – site: www.sinsexpro.org.br



- d) A/O trabalhadora/or terá 5 (cinco) dias úteis, após comunicado oficial do SINSEXPRO previsto na alínea anterior, para manifestar eventual oposição ao desconto, das seguintes formas:
- d.1) As/Os trabalhadoras/es lotados na capital deverão comparecer à sede do SINSEXPRO para preencher formulário de oposição de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 18h00.
- d.2) As/Os trabalhadoras/es lotados na Grande São Paulo, Interior e Litoral, poderão retirar o formulário de oposição através do site do Sinsexpro na Internet. Depois de preenchido o formulário, a/o trabalhadora/or deverá reconhecer firma da assinatura e encaminhar pelo correio à sede do SINSEXPRO como carta registrada. Só serão aceitas as oposições que forem postadas até o último dia do prazo.
- d.3) O Conselho/Ordem deverá informar expressamente ao Sindicato quais as/os trabalhadoras/es afastados do trabalho por quaisquer motivos durante o período de oposição. O Conselho/Ordem deverá também notificar estas/es trabalhadoras/es sobre o período de oposição.
- e) O SINSEXPRO enviará ao Conselho/Ordem a relação das/os trabalhadoras/es que manifestaram regularmente a oposição ao desconto da contribuição negocial.

**ITEM 61 – CADASTRO GERAL DE TRABALHADORAS**

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.

**ITEM 62 – 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 presente Acordo Coletivo de Trabalho, através de respectivo aditivo.

**ITEM 63 – 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.

**ITEM 64 – HOMOLOGAÇÕES**

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





### **ITEM 65 - 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 2021 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.

### **ITEM 66 – 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.

### **ITEM 67 - CASOS OMISSOS**

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

### **ITEM 68 - 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.

### **ITEM 69 – 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.

### **ITEM 70 – 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.

### **ITEM 71 – TRABALHO REMOTO/TELETRABALHO**

O Conselho/Ordem manterá o trabalho remoto/teletrabalho, dentro das seguintes condições:

- a) Garantir as mesmas condições materiais, inclusive de mobiliários e equipamentos, e direitos do trabalho prestado presencialmente.
  
- b) Será assegurada a participação do Sinsexpro na elaboração e na implantação das normativas para reger do trabalho remoto/teletrabalho.

### **ITEM 72 – PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PDV**

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.