



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

Cláusula/item	Redação do pauta geral do Sinsafispro para o ACT de 2020	Redação da pauta geral do Sinsexpro para o ACT de 2020
VIGÊNCIA E DATA-BASE	Fica reconhecida e garantida a data-base da categoria em 1º de maio e a vigência do ACT de 1º de maio 2020 a 30 de abril de 2021.	Manutenção de 1º de maio como data base da categoria.
REAJUSTE SALARIAL	O CONSELHO aplicará o índice de reposição salarial correspondente ao período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020, utilizando o índice inflacionário oficial calculado pelo IGP-M/FGV.	Reajuste dos salários vigentes em abril de 2020, 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 2019 a 30 de abril de 2020.
AUMENTO REAL	O CONSELHO aplicará sobre a folha de pagamento, já incorporada a reposição das perdas salariais, o índice de 4% (quatro por cento), a título de aumento real.	Aumento real de 10% (dez por cento) sobre os salários já reajustados de acordo com os itens 02 e 03 deste instrumento.
PISO SALARIAL	O CONSELHO garantirá um piso salarial variando de R\$ 1.580,00 (mil quinhentos e oitenta reais) até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), a partir de 1º de maio de 2020, para o menor salário de seu Quadro de Pessoal, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.	Piso salarial equivalente ao Salário Mínimo Necessário calculado pelo DIEESE em maio/2020; 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.
PAGAMENTO DE SALÁRIOS	O CONSELHO efetuará o pagamento dos salários dos seus servidores até o dia 27 de cada mês, preservadas as condições mais favoráveis já praticadas.	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



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		<p>trabalhadoras/es, conforme Precedente Normativo nº 19 do TRT/SP.</p> <p>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.</p>
HORAS-EXTRAS	<p>a) As horas trabalhadas extraordinariamente deverão ser obrigatoriamente remuneradas, devendo ser pagas de acordo com os seguintes critérios:</p> <p>b) Os servidores que realizarem serviços extraordinários em dias úteis, as horas suplementares deverão ser remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento);</p> <p>c) Os servidores, que realizarem serviços aos sábados, domingos ou feriados, a remuneração das horas suplementares deverá ser correspondente a 200% (duzentos por cento) da hora normal;</p> <p>d) O CONSELHO concederá Vale Refeição no valor de R\$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) para lanche aos que trabalharem até duas horas além de sua jornada normal de trabalho e Vale Refeição no valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) para os que ultrapassarem as duas horas além de sua jornada normal de trabalho.</p> <p>e) O CONSELHO concederá aos que trabalharem em horário extraordinário superior às 20:00 horas, serviço de táxi para o deslocamento trabalho/residência do servidor ou auxílio combustível aos que se deslocarem em condução própria;</p> <p>f) O CONSELHO fornecerá ao Sindicato relatório mensal em que conste localização, volume e frequência das horas trabalhadas extraordinariamente.</p>	<p>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.</p> <p>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”.</p> <p>c) O Conselho/Ordem fornecerá ao SINSEXPOR relatório mensal em que constem localização, volume e frequência das horas trabalhadas extraordinariamente.</p>
TOLERÂNCIA	<p>Ao servidor será concedida a tolerância semanal de 60 minutos para cobertura de eventuais atrasos, podendo a Direção do CONSELHO, abonar ou descontar os atrasos que excederem o tempo de tolerância em proporção nunca superior aos atrasos excedentes, mantidas as condições mais favoráveis já praticadas.</p>	<p>a) Será concedida à/ao trabalhadora/or tolerância diária de 30 (trinta) minutos para cobertura de atrasos, além daquela já assegurada na legislação vigente.</p> <p>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.</p>



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		c) Serão mantidas as condições mais favoráveis já praticadas.
COMPENSAÇÃO DE JORNADA	A compensação de horas poderá ser por acordo individual escrito entre as partes, desde que a compensação ocorra no período máximo de 90 dias.	Poderá ser estabelecida a compensação de horas por acordo individual escrito entre as partes, desde que a compensação ocorra no período máximo de noventa dias. As solicitações de compensação deverão ser feitas no prazo máximo de 24 horas da ocorrência, após o retorno do servidor ao seu local de trabalho. As solicitações de compensação serão avaliadas pela Chefia e/ou pela Diretoria que analisarão cada caso e estabelecerão o acordo individual com os respectivos funcionários.
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO	<p>O CONSELHO concederá mensalmente, a partir de 1º de maio, a todos os seus servidores vale-alimentação no valor mensal de R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais), inclusive em casos de afastamento por motivo de férias, saúde e/ou licenças e, em nenhuma hipótese, será exigida a devolução dos valores concedidos, no todo ou em parte, a título de vale-alimentação.</p> <p>O CONSELHO concederá em dezembro a todos os seus servidores, a título de cesta natalina, vale-alimentação no valor de R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais).</p>	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 correspondente a R\$ 488,00, 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.
VALE-REFEIÇÃO	O CONSELHO concederá mensalmente, a partir de 1º de maio, a todos os seus servidores 22 (vinte e dois) vales-refeição no valor facial/unitário de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), perfazendo o valor total mensal de R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais), inclusive em casos de afastamento por motivo de férias, saúde e/ou licenças. O CONSELHO, em nenhuma hipótese, exigirá a devolução dos valores concedidos, no todo ou em parte, a qualquer título, devendo ainda fornecer vale-refeição aos servidores que prestarem serviços em horário extraordinário em jornada igual ou superior a quatro horas de trabalho aos sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.	<p>a) O Conselho/Ordem fornecerá a todas/os trabalhadoras/es vale-refeição equivalentes a 30 dias, em todos os meses do ano, no valor de R\$ 48,00 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.</p> <p>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 sobrejornada seja de 02 horas diárias.</p> <p>c) No trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados, o Conselho/Ordem concederá vale-refeição às/aos trabalhadoras/es.</p> <p>d) Em caso de afastamento por motivo de saúde, acidente de trabalho e férias, o Conselho/Ordem manterá a concessão dos vales-refeição ininterruptamente.</p> <p>e) Em nenhuma hipótese, será exigida a devolução dos vale-refeição concedidos, no</p>



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		<p>todo ou em parte.</p> <p>f) Por opção da/o trabalhadora/or, o montante do valor do vales-refeição poderá ser somado ao montante do valor do vale-alimentação.</p> <p>g) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.</p>
VALE-CULTURA		<p>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).</p> <p>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.</p>
VALE-TRANSPORTE	<p>O CONSELHO concederá aos seus servidores transporte de qualidade, garantindo assim, uma maior comodidade para o deslocamento residência/trabalho/residência, aceitando em caso de solicitação do funcionário, o valor em pecúnia, não sendo cumulativo com o benefício do Vale-Transporte, o presente benefício não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado para quaisquer finalidades ou em cartão de abastecimento de combustível.</p>	<p>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.</p> <p>Parágrafo primeiro: No caso de alteração de moradia das/os trabalhadoras/es para cidades fora do Grande Rio, 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.</p> <p>Parágrafo 2º: 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.</p>
ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA	<p>O CONSELHO fornecerá, sem ônus, aos seus servidores, bem como ao cônjuge e dependentes diretos e/ou equiparados, Assistência Médica, Hospitalar e Odontológica, definida como plano referência de assistência à saúde no artigo 10 da Lei 9.656/98.</p>	<p>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 anos e não sejam economicamente ativos, sem ônus.</p> <p>b) No caso de falecimento da/o trabalhadora/or titular deste benefício, o mesmo será</p>



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		<p>estendido a seus dependentes legais.</p> <p>c) Quando ocorrer alteração do contrato de prestação de convênio médico, o Conselho/Ordem manterá o padrão pré-existente do benefício.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>LIBERAÇÃO PARA DOAÇÃO DE SANGUE</p>	<p>liberação para doação de sangue até 3 vezes ao ano.</p>	
<p>AUXÍLIO-PREVIDÊNCIA</p>	<p>O CONSELHO concederá adiantamento mensal de salário aos servidores que entrarem de licença médica por Acidente de Trabalho ou Doença, até que o servidor receba o primeiro benefício do INSS, efetuando desconto em folha de pagamento dos valores percebidos, assim que o servidor retornar da licença médica, em tantas parcelas quantos forem os meses de afastamento do serviço, cujo valor não comprometa, juntamente com outros descontos, até 40% da remuneração do servidor, desde que requerido pelo servidor e analisado pela diretoria.</p> <p>a) O CONSELHO complementarará os vencimentos dos servidores que forem licenciados por Acidente de Trabalho ou doença, de acordo com perícia de órgão oficial de saúde e as diretrizes implantadas pela mesma, por um período máximo de 1</p>	



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

	(um) ano, podendo ser renovado a critério da Diretoria. b) Para os servidores que estejam no RJU o tratamento previdenciário será o da Lei 8112/1990.	
LICENÇA-MATERNIDADE E/OU ADOÇÃO	Licença-maternidade à gestante ou adotante com a prorrogação da por mais 60 dias de sua licença, totalizando o prazo de 180 dias independente de comunicação prévia da servidora, com base no Decreto 6.690/2008.	O CRF/RJ garantirá à servidora gestante ou adotante a prorrogação da Licença Maternidade por mais 60 dias de sua licença, totalizando o prazo de 180 dias independente de comunicação prévia da servidora, com base no Decreto 6.690/2008. O CRF/RJ garantirá às servidoras que entrarem em licença-maternidade a redução em duas horas da jornada de trabalho, a contar do retorno da licença maternidade, até que seu filho complete 9 meses, a fim de permitir o aleitamento materno ou em situação que exija o acompanhamento da saúde do filho, vedada a participação em atividades laborais após o horário de trabalho.
LICENÇA PATERNIDADE	Licença de 20 dias corridos aos servidores a contar da data de nascimento de seus filhos.	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.
LICENÇA NÚPCIAS	Licença de 7 dias corridos, contados da data do enlace, aos servidores por motivo de casamento.	O Conselho/Ordem concederá licença gala de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data do casamento/união estável.
ATESTADOS - DECLARAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE	Serão aceitos, em qualquer hipótese, para fins de abono de faltas/atrasos do servidor, os atestados de profissionais de saúde fornecidos por órgão público de saúde, convênios ou particulares para todos os efeitos legais, inclusive declarações de acompanhamentos médicos de seus dependentes legais, ascendentes ou descendentes de primeiro grau.	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, enteados e pessoas sob sua guarda ou tutela, todos com idade até 18 (dezoito) anos. 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 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



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		<p>mais favoráveis já praticadas, cabendo a responsabilização prevista no art. 73 do referido Estatuto.</p> <p>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.</p> <p>e) O Conselho/Ordem adotará a Licença Maternidade de 180 dias, nos termos da Lei nº 11.770 de 09 de setembro de 2008.</p> <p>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”.</p> <p>g) Será assegurado à trabalhadora 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 trabalhadora, estas horas diárias poderão ser somadas e convertidas por licença equivalente, em dias corridos.</p> <p>h) Serão mantidas as condições mais favoráveis eventualmente praticadas no tocante a qualquer das alíneas do presente item.</p>
LICENÇA POR ÓBITO	licença de 07 dias corridos por falecimento do cônjuge, ascendentes e descendentes diretos de seus servidores e para parentes colaterais, 1 dia; resguardado o direito do servidor retornar antecipadamente por sua própria vontade	<p>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.</p> <p>Parágrafo único - será assegurado o abono do dia de velório e do sepultamento de demais parentes da/o trabalhadora/or.</p>
ANUÊNIO	O CONSELHO concederá a todos os servidores, adicional de salário à razão de 1% (um por cento) da remuneração do servidor, para cada ano de serviço prestado, garantido as condições mais favoráveis já praticadas.	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.



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

<p>FÉRIAS</p>	<p>No ato da marcação das férias, em qualquer período, será garantido ao servidor 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 13º salário e perceber 50% (cinquenta por cento) dos vencimentos, a título do terço constitucional de férias, sendo que o início do período das férias a serem gozadas pelo servidor, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, podendo ainda por solicitação do servidor, dividir em até 3 (três) por solicitação do servidor.</p>	<p>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.</p> <p>b) Quando as férias forem gozadas em janeiro, o adiantamento desta parcela será pago em fevereiro.</p> <p>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.</p> <p>d) Observadas as limitações legais, a/o trabalhadora/or poderá parcelar as férias em 3 (três) períodos, desde que negociado antecipadamente.</p> <p>e) As/Os trabalhadoras/es com idade inferior a 18 anos ou com mais de 50, devem também ter seu período de suas férias concedido em comum acordo.</p>
<p>GRATIFICAÇÃO DECENAL</p>	<p>concessão a todos os servidores, a cada 10 anos completos de contrato de trabalho ininterruptos com o órgão, gratificação decenal, equivalente a 1 salário base do trabalhador, o qual será pago de uma única vez, sempre que completar outro igual período, sempre a contar da data de contratação</p>	<p>O CRF/RJ concederá a todos os servidores, a cada 10 anos completos de contrato de trabalho ininterruptos com o órgão, gratificação decenal, equivalente a 01 salário base do trabalhador, o qual será pago de uma única vez, sempre que completar outro igual período, sempre a contar da data de contratação.</p>
<p>PRÊMIO ASSIDUIDADE</p>	<p>O CONSELHO concederá (um) dia de folga aos seus servidores, sem prejuízo dos demais benefícios, que acumularem 6 (seis) meses contínuos sem ocorrência de atrasos ou faltas, mediante programação e autorização prévia da chefia imediata, a ser concedida obrigatoriamente no mesmo exercício.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) Ficam garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.</p>
<p>LIBERAÇÃO DE ANIVERSÁRIO</p>	<p>O CONSELHO concederá (um) dia aos seus servidores, sem prejuízo dos demais benefícios, sempre no mês do aniversário e 50% (cinquenta por cento) sobre o salário do servidor a título de gratificação de aniversário.</p>	<p>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</p>



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		condições mais favoráveis já praticadas.
AUXÍLIO EDUCAÇÃO	Aos servidores efetivos que estejam cursando o 3º grau ou desejarem nele ingressar, bem como curso de pós-graduação ou outros cursos de interesse do CONSELHO, este concederá Auxílio Educação no valor de até R\$ 200,00 mensais, para custeio das mensalidades, mediante aprovação da Diretoria, conforme disponibilidade orçamentária	<p>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.</p> <p>b) O Conselho/Ordem concederá 100% de reembolso das despesas efetuadas com matrícula, sem prejuízo da alínea anterior.</p> <p>c) O Conselho/Ordem concederá 100% de reembolso das despesas efetuadas com material escolar/uniformes, sem prejuízo das alíneas anteriores.</p>
JORNADA DE ESTUDANTE	A jornada de trabalho do servidor estudante de qualquer nível, em dia de prova, será reduzida em uma hora diária sem redução de salário e/ou benefícios.	<p>a) O Conselho/Ordem reduzirá a jornada semanal de trabalho do(a) trabalhador(a) estudante com jornada semanal de 40 horas, em 05 horas semanais, sem redução de salário e/ou benefícios, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.</p> <p>b) No caso de jornadas de trabalho inferiores a 40 horas, deverá ser assegurada a redução mencionada na alínea “a”, de acordo com o término da jornada de trabalho.</p> <p>c) O Conselho/Ordem abonará a falta do trabalhador(a) 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.</p>
ACOMPANHAMENTO ESCOLAR	O CONSELHO abonará a falta ou atraso do servidor para comparecimento em reunião em instituições de ensino que seus filhos estejam matriculados, condicionado a prévia comunicação e comprovação posterior.	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.
LICENÇA SEM VENCIMENTOS	O CONSELHO concederá licença sem vencimentos, quando solicitado pelo servidor, com validade de até 2 (dois) anos, podendo ser renovada sempre que solicitado pelo servidor.	O CONSELHO/ORDEM concederá Licença Não Remunerada destinada a trabalhadores(as) que queiram realizar curso e/ou programa de qualificação profissional ou resolver assuntos particulares que necessitam de afastamento integral.



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS	O CONSELHO implantará e/ou reorganizar o Plano de Cargos Carreiras e Salários (PCCS), com prazo final para implantação de até 180 (cento e oitenta) dias após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, garantindo a ampla divulgação do mesmo.	O Conselho/Ordem garantirá a participação do SINSAFISPRO na implantação, aplicação ou revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, que deverá ser homologado no Ministério Público do Trabalho.
JORNADA DE TRABALHO	Os servidores de CONSELHO/ORDEM terão a jornada de trabalho reduzida para 30 (trinta horas) semanais, sem prejuízo da remuneração contratual vigente, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.	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. a) O Conselho/ordem concederá horário flexível e jornada reduzida à pessoa com deficiência para atender suas necessidades, respeitando a legislação vigente.
DIA DO SERVIDOR	O CONSELHO liberará o ponto de seus servidores no dia 28 de outubro, dia dos servidores dos Conselhos e Ordens, como já é praticado pelo Conselho Federal de Farmácia (CFF)	
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	Em caso de substituição de funcionário, pelo prazo mínimo de sete dias efetivamente trabalhados e consecutivos, será garantido ao substituto o pagamento da diferença de salários e gratificação de função recebida pelo substituído, observando-se a proporcionalidade do tempo de substituição, além dos seguintes casos: a) Substituição de servidor de outro setor receberá 50% (cinquenta por cento) de seu salário, pelo período que durar a substituição; b) Substituição de servidor do mesmo setor e com a mesma hierarquia, receberá 50% (cinquenta por cento) de seu salário, pelo período que durar a 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.
APRIMORAMENTO PROFISSIONAL	O CONSELHO proporcionará cursos de aprimoramento profissional, a serem encaminhados para todos os servidores, de acordo com a demanda configurada em pesquisa prévia, a ser realizada em conjunto com o SINSAFISPRO, visando o aprimoramento do corpo funcional.	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.
SAÚDE E SEGURIDADE DO TRABALHADOR	O CONSELHO concorda em realizar levantamento das necessidades que garantam a saúde e segurança do servidor, e dessa forma deverá adotar normas de segurança e de medicina do Trabalho, visando proteger os servidores de possíveis doenças e	I - 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



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

	<p>acidentes, bem como a adequação do mobiliário às atividades do quadro funcional, promovendo por meio de empresa especializada o Programa de Capacitação, Melhoria e Saúde Ocupacional (PCMSO).</p> <p>32.1) O CONSELHO concederá aos servidores, pela manhã e à tarde, intervalos de 15 (quinze) minutos, sem obrigatoriedade de compensação, devendo para tanto utilizar esses intervalos para implementar ações de promoção à saúde como a realização de ginástica laboral, pilates, dentre outras medidas de promoção da saúde, no próprio local de trabalho;</p> <p>32.2) O CONSELHO se compromete a realizar levantamento para diagnosticar possíveis situações insalubres e/ou perigosas no ambiente de trabalho, nos moldes do Programa de Prevenção de Riscos de Acidentes.</p> <p>32.3) O CONSELHO concorda em fornecer filtro protetor solar fator FP-50 aos servidores que exercerem atividades em ambientes externos (Agentes Fiscais), estimulando o uso permanente do produto como medida de prevenção de doenças da pele.</p> <p>32.4) O CONSELHO deverá notificar ao SINSAFISPRO todos os casos de afastamento por motivo de saúde, e nos casos de acidentes de trabalho, deverá o CONSELHO enviar ao SINSAFISPRO a cópia da comunicação de acidente de trabalho (CAT) após sua emissão.</p> <p>32.5) O CONSELHO assegura a manutenção da CIPA ou sua constituição em prazo hábil, nos termos da Lei Federal nº 6.514/77, atendendo as disposições da NR-5 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e cuja eleição obedecerá ao que dispõe a mencionada Norma Regulamentadora, com a coordenação do processo eleitoral gerido pelo CONSELHO e a respectiva apuração acompanhada pelo SINSAFISPRO. Fica assegurado que o CONSELHO encaminhará ao SINSAFISPRO cópias da documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, inclusive suas atas de eleição e posse, bem como cópias das atas das reuniões da CIPA, de acordo com a NR-5 MTE.</p> <p>32.6) O CONSELHO deverá manter em local adequado, à disposição dos Cipeiros, equipamentos e suprimentos para primeiros socorros e equipamentos de proteção individual e coletivo, assegurando, inclusive, o treinamento de brigada de servidores</p>	<p>local adequado, café, chá e lanche.</p> <p>II - VIDA SAUDÁVEL:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>III - 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.</p> <p>IV - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>V - ASSISTÊNCIA À SAÚDE E SEGURIDADE SOCIAL:</p> <p>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</p>
--	---	---



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

	<p>para a prestação de serviços de emergência.</p> <p>32.7) O CONSELHO 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 SINSAFISPRO sobre a questão.</p>	<p>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 anos e não sejam economicamente ativos, sem ônus.</p> <p>b) No caso de falecimento da/o trabalhadora/or titular deste benefício, o mesmo será estendido a seus dependentes legais.</p> <p>c) Quando ocorrer alteração do contrato de prestação de convênio médico, o Conselho/Ordem manterá o padrão pré-existente do benefício.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>VI - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA PARA RECÉM DEDITADOS E APOSENTADOS:</p> <p>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;</p> <p>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</p>
--	---	--



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) O Conselho/Ordem manterá as concessões mais favoráveis vigentes, agregando a essas o estabelecido na Lei 9.656 e suas regulamentações.</p> <p>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”.</p> <p>VII – ATESTADOS/DECLARAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE:</p> <p>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.</p> <p>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, todos com idade até 18 (dezoito) anos.</p> <p>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 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.</p>
--	--	--



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		<p>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.</p> <p>e) O Conselho/Ordem adotará a Licença Maternidade de 180 dias, nos termos da Lei nº 11.770 de 09 de setembro de 2008.</p> <p>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”.</p> <p>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.</p> <p>h) Serão mantidas as condições mais favoráveis eventualmente praticadas no tocante a qualquer das alíneas do presente Item.</p> <p>41.8 - ENFERMARIA</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>IX - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO:</p> <p>O Conselho/Ordem deverá notificar ao SINSAFISPRO todos os casos de afastamento por motivo de saúde. Nos casos de acidente de trabalho, deverá o Conselho/Ordem enviar ao sindicato a cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho após sua</p>
--	--	--



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		<p>emissão.</p> <p>X – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES:</p> <p>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 SINSAFISPRO em conjunto.</p> <p>b) O treinamento previsto na Portaria citada no item anterior será ministrado por alguém indicado pelo SINSAFISPRO e será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo aos reeleitos, devendo ser concluído no máximo até a data da posse dos mesmos. O sindicato informará ao Conselho/Ordem por quem será ministrado esse curso e a data provável do seu início.</p> <p>c) O Conselho/Ordem encaminhará ao SINSAFISPRO, cópia da ata das reuniões da CIPA, até o 20º (vigésimo) dia após a realização da reunião.</p> <p>d) O Conselho/Ordem convidará o SINS\AFISPRO, 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.</p> <p>XI – 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.</p>
LIBERAÇÃO DE REUNIÃO	O CONSELHO liberará o uso de seu auditório, sem ônus, para as reuniões sindicais do Sinsafispro e os servidores do Conselho.	O Conselho/Ordem disponibilizará, mediante solicitação prévia do SINSAFISPRO, local adequado em suas dependências para realização de assembleia local, com o intuito de debater e deliberar sobre assuntos específicos das/os trabalhadoras/es.
QUADRO DE AVISOS NOS LOCAIS DE TRABALHO	O CONSELHO autoriza a colocação, em seus Quadros de Avisos, de comunicados do SINSAFISPRO de interesse dos servidores.	<p>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.</p> <p>b) O Conselho/Ordem garantirá que os periódicos enviados pelo SINSEXPRO por via</p>



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		eletrônica serão recepcionados e distribuídos, de imediato e em suas formas originais, aos endereços de e-mail informados pelas/os trabalhadoras/es.
LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL	O CONSELHO liberará os representantes do Sindicato, para realizarem suas atribuições sempre quando for necessária a presença e solicitada pela Diretoria do SINSAFISPRO.	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.
LICENÇA ASSOCIADOS DO SINSAFISPRO	Fica garantida aos servidores sindicalizados, licença remunerada para sua participação, sem ônus ao CONSELHO, mediante convocação, de cursos, seminários, plenárias e congressos.	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.
REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO LOCAL DE TRABALHO	O CONSELHO liberará os representantes do Sindicato para realizarem suas atribuições sempre quando for necessária a presença e solicitada pela Diretoria do SINSAFISPRO.	<p>a) 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.</p> <p>b) O representante sindical está submetido aos preceitos do Estatuto do SINSEXPRO.</p> <p>c) O mandato do representante expirar-se-á junto com a gestão da Diretoria do SINSEXPRO em vigor.</p>
ENTRADA DE DIRIGENTES SINDICAIS NOS LOCAIS DE TRABALHO	Sempre que se fizer necessário, os representantes do SINSAFISPRO terão livre acesso aos locais de trabalho para distribuição de boletins, convocatórias e para efetuar sindicalizações.	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.
HOMOLOGAÇÕES NO SINDICATO	Todas as ocorrências de demissão de servidor deverão ser homologadas na sede do SINSAFISPRO, observadas as disposições do artigo 467, parágrafos 1º e 3º da CLT.	As homologações das rescisões dos contratos de trabalho deverão ser feitas na sede do SINSAFISPRO, com acompanhamento do sindicato.
DESCONTOS E REPASSES	O CONSELHO efetuará o desconto em folha de pagamento de seus servidores e os repassará ao SINSAFISPRO e/ou COOPFISPRO (Cooperativa de Economia e de	As mensalidades associativas sindicais, devidas pelas/os trabalhadoras/es ao SINSEXPRO, deverão ser descontadas pelo Conselho/Ordem em folha de pagamento



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

	<p>Crédito Mútuo da categoria), em até 48 (quarenta e oito) horas após a entrega do comprovante de pagamento dos salários, desde que devidamente autorizado por escrito pelo servidor e previamente solicitado pelo SINSAFISPRO e/ou COOPFISPRO. Os descontos e repasses deverão ser comunicados através de relação nominal com seus valores individualmente descontados.</p>	<p>e repassadas ao SINSEXPPO na forma que este indicar, até o 5º 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.</p> <p>Parágrafo único – É vedado ao Conselho/Ordem interromper o desconto referido neste Item sem a expressa comunicação do SINSEXPPO, acompanhada da autorização da/o trabalhadora/or sindicalizada/o, em conformidade com o procedimento adotado por ocasião da filiação.</p>
CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL	<p>O CRF-RJ efetuará o desconto de valor a título de contribuição negocial de 2% dos servidores - sindicalizados ou não, que autorizaram previamente na assembleia geral realizada dia 11 de março de 2020, de forma individual e por escrito, em duas parcelas mensais e consecutivas de 1%, a partir da data de assinatura do presente acordo coletivo de trabalho em favor do SINSAFISPRO-RJ. Nos 2 meses aqui referidos do desconto da taxa assistencial, os servidores filiados ao SINSAFISPRO-RJ ficarão isentos do pagamento da mensalidade sindical.</p>	<p>a) Conforme deliberado em assembleia geral da categoria, realizada no dia 11/03/2020, o Conselho/Ordem praticará desconto da contribuição negocial quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor do SINSEXPPO.</p> <p>b) O desconto compreenderá o índice equivalente ao total de reposição e aumento salarial concedidos nos itens 02 e 05 do presente instrumento, e será descontado em parcelas mensais de pelo menos 1% cada uma.</p> <p>c) O SINSEXPPO comunicará ao Conselho/Ordem e as/os trabalhadoras/es a data de protocolo do Acordo Coletivo de Trabalho na Sede do Sindicato.</p> <p>d) A/O trabalhadora/or terá 5 dias úteis, após comunicado oficial do SINSEXPPO previsto na alínea anterior, para manifestar eventual oposição ao desconto, das seguintes formas:</p> <p>d.1) As/Os trabalhadoras/es lotados na capital deverão comparecer à sede do SINSEXPPO para preencher formulário de oposição de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 18h00, até a data do efetivo registro do ACT na SRT/ME.</p> <p>d.2) As/Os trabalhadoras/es lotados nas Coordenações Regionais do Grande Rio poderão retirar o formulário de oposição através do site do Sinsafispro na Internet. Depois de preenchido o formulário, a/o trabalhadora/or deverá reconhecer firma da assinatura e encaminhar pelo correio à sede do Sinsafispro como carta registrada. Só serão aceitas as oposições que forem postadas até o último dia do prazo.</p> <p>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</p>



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

		<p>oposição. O Conselho/Ordem deverá também notificar estas/es trabalhadoras/es sobre o período de oposição.</p> <p>e) O SINSEXPRO enviará ao Conselho/Ordem a relação das/os trabalhadoras/es que manifestaram regularmente a oposição ao desconto da contribuição negocial.</p>
CONTINUIDADE DAS NEGOCIAÇÕES PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO)	DAS (MESA DE	<p>A Comissão de Negociação, formada por representantes do CONSELHO e do SINSAFISPRO se reunirá sempre que necessário, durante a vigência deste Acordo, em data a ser acertada entre as partes, para tratar dos seguintes itens:</p> <p>a) Acompanhamento de cláusulas com prazo para sua implantação;</p> <p>b) Fiscalização do cumprimento do presente Acordo.</p>
		<p>O Conselho/Ordem e o SINSAFISPRO manterão mesa permanente de negociação sobre assuntos que digam respeito às relações de trabalho vigentes.</p> <p>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.</p>
MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS		<p>Tendo em vista que o SINSAFISPRO não constituiu comissão de conciliação prévia, é vedado ao CONSELHO e aos seus servidores buscarem solução para conflitos individuais decorrentes de relação de trabalho, perante comissão de conciliação prévia ou núcleos de conciliação estranhos à categoria abrangida pelo SINSAFISPRO, sob pena de nulidade e fraude ao direito do trabalho, de que trata o artigo 9º da CLT.</p>
		<p>O Conselho/Ordem notificará o SINSAFISPRO 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.</p>
MULTA DESCUMPRIMENTO PRESENTE ACT	POR DO	<p>Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do piso salarial vigente, cumulativamente, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas no presente Acordo, revertendo seu benefício em favor do SINSAFISPRO-RJ.</p>
		<p>Fica estabelecida a multa de 10% 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 SINSAFISPRO.</p>
VIGÊNCIA DO ACT		<p>O presente ACT vigorará pelo prazo de 12 meses, a partir de 1º de maio de 2020 até 30 de abril de 2021. Não havendo assinatura de novo Acordo Coletivo de Trabalho 60 dias antes da próxima data-base, em 1º de maio de 2021, continuarão automaticamente em vigor, por igual período e com eficácia até 30 de abril 2021, todas as cláusulas do presente Acordo até que novo instrumento seja firmado.</p>
		<p>Observadas as vigências já em curso nos Acordos Coletivos firmados, o presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará de 1º de maio de 2020 até que novo instrumento seja firmado.</p> <p>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.</p>
ABRANGÊNCIA		<p>Aplica-se o presente Acordo Coletivo, na sua integralidade, a todos os servidores da Autarquia que pertencem à categoria abrangida pelo SINSAFISPRO e aos admitidos</p>
		<p>Aplica-se o presente acordo, na sua integralidade, a todas/os as/os trabalhadoras/es do Conselho/Ordem que pertencem à categoria abrangida pelo SINSAFISPRO, além de todas/os aquelas/es trabalhadoras/es cujo desempenho profissional contribua de forma</p>



CAMPANHA SALARIAL 2020 – PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES ABERTA A SUGESTÕES E CRÍTICAS DA CATEGORIA NA AGE DE 11/03/2020

	após a data base.	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.
AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA	O SINSAFISPRO é competente para propor, em nome da categoria, ação de cumprimento em qualquer jurisdição, em relação às cláusulas do acordo coletivo de trabalho, conforme o disposto no capítulo II, do artigo 8º, da Constituição Federal.	O SINSAFISPRO 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.