



SUESSOR

GARTILHA INFORMATIVA



APRESENTAÇÃO

O Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região – SUEESSOR – preparou essa cartilha pensando em você, trabalhador. O material informativo aqui contido tem como objetivo esclarecer e pontuar as principais questões referentes à atuação do sindicato na vida do trabalhador da área de saúde. Dessa forma, é possível a compreensão da importância do sindicato na defesa implacável dos direitos dos trabalhadores.

Aí vão alguns exemplos: você sabe bem a diferença entre acordo coletivo e convenção coletiva? Está por dentro dos artigos da CLT que convencionam seus direitos em lei? Conhece os serviços exclusivos que o SUEESSOR lhe oferece? Nas próximas páginas, esse guia trará essas e outras informações fundamentais para o seu dia a dia profissional.

Afinal, essa é nossa missão: cuidar de quem cuida. Boa leitura!

**CUIDANDO DE
QUEM CUIDA**



DIRETORIA

Presidente:

Noêmia Telles de Oliveira

Vice-Presidente:

Antonio Gervásio Rodrigues

Tesoureira Geral:

Liberaci de Oliveira

Secretário Geral:

Juarez Henrique de Paulo

1º Tesoureiro:

José Aparecido Nascimento

1º Secretário:

Donizete Aparecido Manoel

Secretária de Assistência Social:

Amélia Pereira Matos

Diretoria Suplente:

*Fábio Ribeiro Aragão; Orlando Faustino da Silva; Luciana Pereira Santos;
José Roberto Valeriano; Maria Lúcia Furtado;
Amilton Arlindo de Moura Rodrigues e Flávio Oliveira Bezerra.*

Conselho Fiscal Efetivo:

*Conceição Burocco Gasperoni; Dominícia Edite de Melo e
Tereza Aparecida Barbieri Rezende.*

Conselho Fiscal Suplente:

*Ecia Soares Mendes; Cilda Conceição de Oliveira Queiroz e
Maria Givalda de Jesus Vieira.*

Representantes na Federação:

Efetivos:

Noêmia Telles de Oliveira e Antonio Gervásio Rodrigues

Suplentes:

Juarez Henrique de Paulo e Liberaci de Oliveira

Edição e Diagramação
Sempreviva Produção e Conteúdo

ÍNDICE

Sindicato e direitos trabalhistas	7
<i>Sindicatos</i> 7	
<i>Atenção, trabalhador!</i> 10	
Representação sindical	11
<i>O que é?</i> 11	
A importância das negociações coletivas	13
<i>Multas</i> 14	
<i>Pedido de demissão por justo motivo</i> 14	
<i>Feriado para categoria</i> 16	
<i>Atenção, trabalhador!</i> 16	
<i>Auxílio Creche</i> 17	
<i>Aviso Prévio</i> 17	
<i>Estabilidade à gestante</i> 18	
<i>Estabilidade aos empregados em vésperas da aposentadoria</i> 18	
<i>Erro na folha de pagamento</i> 19	
<i>Estabilidade na licença médica</i> 19	
<i>Abono de faltas</i> 19	
<i>Ausências injustificadas</i> 19	
<i>Jornada especial de trabalho</i> 20	
<i>Licença Maternidade</i> 21	
<i>Fornecimento de material indispensável</i> 21	
<i>Uniforme</i> 21	
<i>Atestados médicos e odontológicos</i> 21	
Contribuição assistencial profissional	22
Serviços oferecidos	24
<i>Assessoria Jurídica</i> 24	
<i>Tratamento Odontológico</i> 24	
<i>Salão de Beleza</i> 25	
<i>Espaço para eventos</i> 25	
<i>Viagens e excursões</i> 26	
<i>Parcerias</i> 26	

SINDICATO



SINDICATO E DIREITOS TRABALHISTAS

Sindicatos

Sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado que têm base territorial de atuação reconhecida por lei como representantes de categorias de trabalhadores. O sindicato defende os direitos e interesses, coletivos ou individuais, de uma categoria profissional. Em questões judiciais ou administrativas o sindicato representa e defende os interesses da categoria. Além disso, o sindicato mantém serviços de orientação sobre direitos trabalhistas por meio de um departamento jurídico para defender os interesses de seus associados. Se você tem alguma dúvida sobre seus direitos trabalhistas, antes de recorrer à Justiça do Trabalho, o melhor caminho é procurar a orientação do seu sindicato.

Como funcionam: Os Sindicatos funcionam a partir da associação de trabalhadores que pertencem a uma mesma categoria profissional.

Os sindicatos de trabalhadores são chamados de Sindicatos Profissionais.

No Brasil, os sindicatos são subsidiados por uma contribuição obrigatória (conhecida como imposto sindical) e também arrecadam recursos por via de contribuições assistenciais (estipuladas em dissídios, acordos e convenções coletivas) ou confederativas.

Com competência legal para representar suas categorias na base territorial de sua atuação, os sindicatos são necessários para validar toda norma coletiva, que pode ser de três naturezas:

- Convenções Coletivas: ato jurídico entre sindicatos de empregadores e de empregados para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho no âmbito das respectivas categorias (econômica e profissional);
- Acordos coletivos: ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical de trabalhadores e uma ou mais empresas correspondentes, no qual se estabelecem regras nas relações trabalhistas existentes entre ambas as partes;
- Dissídios coletivos: ações ajuizadas no Tribunal para solucionar conflitos entre as partes coletivas que compõem uma relação de trabalho. A decisão de acordo cabe, portanto, ao Judiciário e se instaura mediante petição inicial na qual são expostas as reivindicações.
- O empregador não pode impedir que o trabalhador organize e participe de sindicatos. Este é um direito do trabalhador garantido por lei ao trabalhador (CLT, art. 511).

CLT - DECRETO LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

- § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.
- § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.
- § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Vide Lei nº 12.998, de 2014)
- § 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Atenção, trabalhador!

O sindicato de trabalhadores tem a obrigação legal de deixar disponível auxílio jurídico gratuito para trabalhadores que ganham até dois (2) salários mínimos, como também têm a prerrogativa de homologar rescisões trabalhistas caso o trabalhador tenha mais de um ano de casa.

A IMPORTÂNCIA DA SINDICALIZAÇÃO

A principal função do sindicato é assegurar a defesa e a representação dos trabalhadores, sempre visando a melhorar suas condições de vida e trabalho. Como o sindicato constitui uma representação legal constitucional (artigo 8º, inciso III, da CF) é de sua responsabilidade celebrar convenções coletivas ou acordos coletivos com empregadores, atenuando dessa forma a inferioridade da condição econômica e colocando o empregado em plano de igualdade com o empregador para a ação e negociação coletivas. Geralmente, os empregados vêem na figura do empregador uma fonte de maus tratos ou de ameaça e que, para piorar as coisas, é considerada também por ele como um poder socialmente distante. Dessa forma, a intervenção do sindicato potencializa sua possibilidade de êxito nas reivindicações de melhores condições de trabalho. Além disso, por meio da participação em assembleias, os empregados conseguem influenciar nas decisões, consagrando uma ideia mais democrática e diminuindo as barreiras hierárquicas encontradas nas empresas.

Assim sendo, quanto maior o número de filiados a determinado sindicato, maior o diálogo e a força dos trabalhadores diante de seus patrões, uma vez que os filiados tornam-se também representantes dos empregados dos locais em que trabalham.

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

O que é?

É do poder, inerente à entidade sindical, de representar os interesses individuais ou coletivos de uma categoria profissional ou econômica, trabalhadora ou patronal. A representação sindical é prevista em lei, tanto no artigo 513, da CLT, como no artigo 8º, inciso III, da Constituição Brasileira.

CLT - DECRETO LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;



- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

A IMPORTÂNCIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A Convenção Coletiva de Trabalho é fruto de negociação entre o sindicato patronal e o sindicato de trabalhadores por meio de comissões de negociação, que têm o poder de negociação outorgado em assembleias convocadas para esta finalidade. Esse processo é chamado de Negociação Coletiva.

No Brasil, a negociação coletiva é muito importante para o absoluto equilíbrio das relações de trabalho, uma vez que é por esse processo que empregadores e empregados dialogam e buscam não só condições de trabalho apropriadas às particularidades de cada segmento profissional, mas também resolver suas desavenças e solucionar os conflitos de interesses sociais e coletivos.

A Negociação Coletiva é considerada por muitos como a base de formação do direito do trabalho, uma vez que estabelece regras nas relações de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias econômica e profissional.

Multas

1. Fica estabelecida a multa de 1 (um) salário-dia do empregado por dia de atraso, caso o empregador não satisfaça nos prazos previstos em lei e no acordo em convenção coletiva, o pagamento dos salários e gratificações natalinas, em favor do empregado;
2. Multa por descumprimento de todas as obrigações de fazer inserida na presente norma coletiva e que não possuam cominações próprias, equivalente a 5% (cinco por cento) do piso da categoria, observados os valores estabelecidos na cláusula de Salário Normativo, em favor da parte prejudicada.

Pedido de demissão por justo motivo

CLT - DECRETO LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

- I - 3 dias, se o empregado receber, diariamente, o seu salário;
- II - 8 dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;
- I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

- II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)
- § 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.
- § 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.
- § 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.
- § 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta. (Parágrafo incluído pela Lei nº 7.108, de 5.7.1983)
- § 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)
- § 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)

Feriado para categoria

Será considerado feriado para a categoria o dia 12 de maio, data em que se comemora o “Dia do Empregado em Estabelecimento de Serviços de Saúde”, na base territorial abrangida pelo SUEESSOR. Caso o feriado seja em um domingo e o profissional de saúde tiver de trabalhar, poderá ser exigido o pagamento de hora extra ou demandada uma folga a mais para que seja feita a compensação de horas, de acordo com a Súmula nº 146 do TST.

SÚMULA Nº 146 DO TST

TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO

(incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Atenção, trabalhador!

Banco de Horas não é obrigatório por lei. Caso não exista um acordo prévio firmado em assembleia, convenção ou acordo coletivo, o trabalhador pode negar-se a aceitá-lo.

Auxílio Creche

1. Todas (os) as (os) trabalhadoras (res) abrangidas (os) na base territorial do SUEESSOR têm direito ao Auxílio Creche.
2. Para obtenção do benefício, as empregadas mães deverão apresentar ao setor de Recursos Humanos da Empresa, os seguintes documentos: Certidão de Nascimento do filho, Carteira de Vacinação e declaração de próprio punho afirmando o direito de guarda e a dependência econômica da criança, ambos anuais, sempre no mês de maio, além do recibo mensal correspondente ao reembolso à creche, ou à pessoa física que cuidar da criança.

Obs: Os pais com direito de guarda do filho e que apresentarem toda documentação exigida por lei, também tem direito a receber o benefício.

Aviso Prévio

Concessão, além do prazo legal de aviso prévio:

- a) 1 (um) dia por ano de serviço prestado à empresa, limitando-se o benefício, no máximo, 15 (quinze) dias.
- b) Para os trabalhadores com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 3 (três) anos de casa, será concedido aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, aplicando-se o que for mais benéfico ao empregado.

Parágrafo Primeiro: Os primeiros trinta dias do aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados.

Parágrafo Segundo: Para efeito de cálculo das verbas rescisórias, será computado o reflexo do aviso prévio somente em relação aos primeiros 30 (trinta) dias.

SÚMULA Nº 276 DO TST

AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Estabilidade à gestante

Garantia de estabilidade à gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

Estabilidade aos empregados em vésperas da aposentadoria

Garantia de emprego e salário aos empregados que esteja há menos de 02 (dois) anos do direito da aposentadoria, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade. Para os empregados com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa,

a estabilidade será de 36 meses, sendo que adquirido o direito a aposentadoria, extingue-se a estabilidade.

Erro na folha de pagamento

Ocorrendo erro na folha de pagamento, as empresas pagarão aos seus empregados, as eventuais diferenças no prazo de 10 (dez) dias, a contar da comunicação por escrito, feita pelo trabalhador ao empregador.

Estabilidade na licença médica

Garantia de emprego e salário pelo período de 30 (trinta) dias a contar da alta médica, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que o afastamento seja por prazo superior a 90 (noventa) dias.

Abono de faltas

Abono de falta a 1 (um) empregado, por empresa, uma vez por mês, para participar de Assembleia Geral convocada pelo Suscitante, durante o período necessário à participação da aludida assembleia.

Ausências injustificadas

- a) Por 03 (três) dias consecutivos em virtude de morte de filhos, cônjuge ou ascendentes e irmãos;
- b) Por 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento.

Jornada especial de trabalho

Faculdade de Empregados e Empregadores, estabelecerem jornada de 12 x 36, ou seja, doze horas efetivas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso, assegurando-se, dessa forma, duas folgas mensais, não podendo essas folgas serem concedidas em dias já compensados, ou o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador, sempre com a assistência dos sindicatos.

Para que a Jornada em questão tenha plena validade, o empregador deverá solicitar ao Sindicato Suscitante para que seja realizada Assembleia Geral com os trabalhadores, e em seguida registrar o acordo na Superintendência Regional do Trabalho, ou gerências Regionais do Trabalho.

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Licença Maternidade

Fica assegurada a gestante a licença maternidade nos termos do que prescreve a lei 8112/90.

Fornecimento de material indispensável

Fornecimento de todo material indispensável ao exercício digno da atividade do empregado.

Uniforme

Os empregadores fornecerão uniformes aos empregados lotados no Setor Operacional (enfermagem, limpeza, cozinha, lavanderia), excetuando-se o pessoal Administrativo, salvo se o empregador exigir o uso de uniforme.

Atestados médicos e odontológicos

Reconhecimento pelas empresas, de atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos da entidade suscitante, assim como atestados do SUS, e de outras entidades, sendo estes dois últimos obrigatoriamente acompanhados de relatórios elaborados pelo médico do atendimento, devendo, ainda, ser analisados pelo médico do trabalho da empresa, se o caso, em conformidade com o quadro II da NR-Norma Regulamentadora nº 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, que trata do dimensionamento do SESMT.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

A Contribuição Assistencial Profissional é fixada por assembleia da categoria, devidamente convocada para tal, por meio da publicação de edital e vem prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A contribuição assistencial refere-se a serviços prestados pelo sindicato, nas forças empenhadas na celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho, bem como na participação em dissídios coletivos e outras participações ativas frente aos interesses dos integrantes da categoria.

São atribuições exclusivas do sindicato:

- Representar os interesses da categoria perante autoridades administrativas (prefeituras, governadores, secretários de estado e municipais, superintendentes regionais do trabalho etc.) e judiciários (presidentes dos tribunais e juízes em geral);
- Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- Eleger ou designar os representantes da categoria respectiva ou profissão liberal;
- Colaborar com o estado, como órgãos técnicos e consultivos, para a solução de problemas relacionados com a categoria profissional que representa;
- Recolher e administrar as contribuições de todos aqueles que participam da categoria profissional representada;

- Consultoria Jurídica (telefone, e-mail, internet e presencial);
- Assessoria administrativa e orientação trabalhista (telefone, e-mail, internet e presencial);
- Parceiros (lazer, saúde, seguros, suprimentos, sistemas, dentre outros segmentos);
- Eventos, Palestras e Encontros Regionais;
- Canais de Comunicação com os Associados e a Sociedade, Revista, Portal do SUEESSOR, Boletim Informativo Eletrônico e Espaço lazer;
- Defesa, valorização aos trabalhadores, avanços da cidadania, fortalecimento da democracia e fiscalização de denúncias por uma sociedade melhor.

CLT – DECRETO LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

SERVIÇOS OFERECIDOS

Assessoria Jurídica

Para você, associado, o SUEESSOR oferece um Departamento Jurídico. Você poderá solucionar dúvidas e encaminhar processos sobre as áreas Trabalhista e Família.

Para tanto, o Sindicato conta com a presença de advogados, sempre interessados em oferecer o melhor direcionamento jurídico às causas relacionadas aos trabalhadores.

O departamento Jurídico funciona na sede do Sindicato à Rua General Bittencourt, 582 – Centro – Osasco/SP. Todas às terças das 14:00 às 17:00 horas e às quintas das 9:00 às 12:00 horas.

Procure o nosso Jurídico quando necessário.

Tratamento Odontológico

Preocupado com a saúde de seus associados, o SUEESSOR oferece tratamento odontológico aos seus associados. Trabalhamos sempre com os melhores equipamentos e profissionais.

Além do consultório em nossa sede, oferecemos atendimento em outros dois endereços, ambos bem equipados para atender a nossa classe.

Para usufruir do nosso atendimento odontológico, basta escolher o consultório mais próximo.

OSASCO - Rua General Bittencourt, 582, Centro Osasco – SP
Telefone para agendamento de Consultas:
3652-3390

ITAPEVI - Rua Sete de Setembro, 62, Centro Itapevi – SP
Ponto de Referência: Praça 18 de Fevereiro
Telefone para agendamento de Consultas
4142-1370

TABOÃO DA SERRA - Rua Levi de Souza e Silva, 54
Centro Taboão da Serra – SP
Ponto de Referência: Teatro Municipal (CEMUR)
Telefone para agendamento de Consultas
4787-5922 ou 3501-4329

Salão de Beleza

Nosso salão de beleza funciona de segunda a quinta das 8h às 18h e às sextas das 8h às 17h, na sede do SUEESSOR.

Espaço para eventos

O SUEESSOR inaugurou recentemente um espaço para eventos, o nosso “Espaço Gourmet”.

O trabalhador, portanto, passa a ter a sua disposição uma completa estrutura para eventos. Caso tenha interesse na locação do espaço, basta ligar para (11) 3652-3390.

Viagens e excursões

O SUEESSOR organiza também viagens e excursões para diversos destinos. Do campo a praia, organize a agenda, junte a família e divirta-se! Informações sobre as próximas viagens no telefone (11) 3652-3390.

Parcerias

SAUDE

- **Paulident Implantes**

www.paulident.com.br/

- **Modelle SPA Urbano**

Rua General Bittencourt, 358, Centro – Osasco – SP

Tel: (11) 3683 4109 / 3681 9085

www.modellespaurbano.com.br

- **Oftalmoclinic Centro Oftalmológico**

- **Óptica Ricon**

Rua Itabuna, 30, Centro – Osasco – SP

Tel/Fax (11) 3682 7549

- **Eliana Estética e Massagem**

Rua Tenente Avelar Pires de Azevedo, 345, sala 3 (térreo)

Centro – Osasco – SP

Tel: (11) 2806 1918 / 3685 9552 / 8345 8386

- **Clínica de Psicologia LARES**

Rua Padre Damaso, 181, Centro – Osasco – SP

Tel: (11) 3699-4245

- **Ótica Indaiá**

Rua Antônio Agú, 69, Centro – Osasco – SP | Tel (11) 3681 0545

- **Espaço Goji – Germinando a Vida**

Praça Padroeira do Brasil, 155, Jd. Agú – Osasco – SP

Tel: (11) 3681 4160 / (11) 9534 8606 / (11) 7567 0162

- **IVO – Instituto da Visão de Osasco**

Avenida Dionisia Alves Barreto – 739 – Bela Vista – Osasco – SP

Tel: (11) 3699 5412

- **OFTALMOMED**

R. João Collino, 213 – Centro – Osasco – SP

- **Climed – Ultrassonografia**

Rua Elói Candido Lopes, 120 – Tel: 3682 7725 / 3654 4431

ACADEMIA

- **Academia Pró físico – Natação, Hidroginástica , Hidroterapia e Muscula o**

Rua Machado de Assis, 188 Bela Vista – Osasco – SP

Tel: (11) 3683 8859

CURSOS

- **Deca Cursos**

<http://www.decacursos.com.br/>

- **Projeta Cursos Profissionalizantes**

Rua Cipriano Tavares, 109, Centro – Osasco – SP

Tel: (11) 3699 7999

www.projeta cursos.com.br

- **UNQE – União Nacional da Qualificação para o Emprego**
Rua Pedro Viel, 5, Centro – Osasco – SP
Tel: (11) 3684 1645
www.unqe.com.br
 - **Argos – Centro de Educação Profissional Osasco**
Rua República do Líbano, 79, Centro – Osasco – SP
Tel: (11) 3689 5050
www.escolasargos.com.br
 - **DATABYTE – OSASCO**
Av. dos Autonomistas, 2511
Tel.: 11 3683 8522
 - **CENEP – Competência em formar profissionais**
<http://www.wizard.com.br/>
 - **Skill Idiomas**
www.skill.com.br/
 - **Wizard**
www.wizard.com.br
-

FACULDADES

- **Universidade UNIP**
www3.unip.br
- **Universidade Nove de Julho**
www.uninove.br
- **Unifitalo**
www.italo.com.br

- **FNC – Faculdade Nossa Cidade**

faculdadefnc.com.br

PRODUTOS_SERVIÇOS

- **Coopergran**

<http://coopergran.blogspot.com.br/>

- **Gabriella Calçados**

Rua Antonio Agú, 115, Centro – Osasco – SP | Tel: (11) 3651 7400

www.gabriellacalçados.com.br

- **Mahogany – Ramo de perfumaria e cosmética.**

Shopping União

Av. dos Autonomistas, 1400 – Piso Voegeli – loja 194

Osasco – SP | Tel: (11) 3184 4330

Mahogany Osasco Plaza Shopping

R. Tenente Avelar Pires de Azevedo, 81 – loja 226 – Térreo

Osasco – SP | Tel: (11) 3654 0176

www.mahogany.com.br

- **Selma Melo Modas – Moda Feminina**

Rua General Bittencourt, 318, Centro – Osasco – SP

Tel: (11) 3685 4455

- **Casa de Carnes Ágata**

Praça 21 de dezembro, S/N, Box 07, Mercado Municipal de Osasco

Tel: (11) 3683 2200

- **Impacto Mecânica**

Rua Águas da Prata, 201, Jd. Rochdale – Osasco – SP

Tel: (11) 3696-8109

- **Milla's - Reformas de Roupas**

Rua dos Marianos, 85 – Centro – Osasco – SP

- **Wagcar**

Av. Maria Campos, 540 – Osasco – SP

www.wagcar.com.br

SEGURADORAS

- **Moriseg Corretora de Seguros**

Rua Nossa Senhora de Fátima, 222, Centro – Osasco – SP

Tel: (11) 3577 9100

www.moriseg.com.br



SUESSOR

Rua General Bittencourt, 582 - Centro - Osasco - SP - CEP 06016-045

Pabx: 11 3652-3390 - E-mail: contato@sueessor.org.br

www.sueessor.org.br

www.facebook.com/sueessor