

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Pelo presente instrumento particular de Convenção Coletiva de Trabalho celebrada, entre partes, de um lado, representando a categoria obreira, o **SINTAPPI – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE PERNAMBUCO**, neste ato designado simplesmente de **SINDICATO PROFISSIONAL**, e, de outro lado, representando a categoria patronal o **SINAENCO – SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA**, aqui designados simplesmente de **SINDICATO PATRONAL**, ambos devidamente autorizados por suas Assembléias Gerais, nos termos do art. 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica justo e acordado p presente negócio jurídico, regido pelas cláusulas, termos e condições que se seguem:

### **1 - DATA BASE**

A data base da Categoria Profissional é **1º (primeiro) de maio** de cada ano.

### **2 - CORREÇÃO SALARIAL**

2.1. As empresas representadas pelo SINDICATO PATRONAL concederão a seus empregados uma correção salarial, a partir de 1º (primeiro) de maio de 1998, mediante a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) a ser calculadas sobre os salários vigentes no mês de maio de 1997.

2.2. Os aumentos espontâneos e adiantamentos salariais, concedidos no período de 1º (primeiro) de maio de 1997 à 30 de abril de 1998, poderão, a critério de cada empresa, ser deduzidos para formação do novo salário.

2.3. Aos empregados admitidos após 1º (primeiro) de maio de 1997 que não possuam paradigma e não recebam salário normativo admissional, será aplicável reajuste proporcional na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, adotando-se como base de cálculo o percentual correspondente à diferença entre os salários de maio/97 e abril/98 dos empregados com mais de 01 (um) ano, ou seja 5% (cinco por cento). Assim divide-se o mesmo percentual por 12 (doze), obtendo-se a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos), a qual será aplicada de acordo com o número de meses trabalhados por empregado novo sobre o seu salário de admissão.

### **3. PISO SALARIAL**

A partir de 1º (primeiro) de maio de 1998, início de vigência desta convenção – as empresas se comprometem a obedecer os pisos salariais seguintes:

1. SEMI-QUALIFICADO	R\$ 160,23
2. NIVELADOR	R\$ 313,59
3. CALCULISTA	R\$ 313,59
4. LABORATORISTA	R\$ 358,23
5. DESENHISTA	R\$ 383,41
6. TOPÓGRAFO	R\$ 415,45
7. PROJETISTA	R\$ 447,50
8. AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$ 192,28
9. AUXILIAR DDE ENGENHARIA	R\$ 192,28
10. AUXILIAR DE LABORATÓRIO	R\$ 192,28
11. AUXILIAR DE TOPOGRAFIA	R\$ 192,28
12. FISCAL DE CAMPO	R\$ 319,32
13. INSPETOR	R\$ 383,41
14. MOTORISTA	R\$ 230,04
15. VIGIA	R\$ 165,95
16. RECEPCIONISTA	R\$ 192,28

### **4. JORNADA DE TRABALHO**

4.1. A jornada de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo, entretanto, as empresas dispensarem os seus empregados do trabalho aos sábados mediante aumento da jornada de trabalho de Segunda à Sexta-feira, correspondendo ao mesmo número de horas dispensadas aos sábados.

4.2. As horas compensadas referidas ao sub item anterior não são consideradas extraordinárias, de sorte que não sofrerão os acréscimos previstos na lei.

## **5. ADICIONAL POR TRABALHAR FORA DO LOCAL DE ADMISSÃO**

O empregado que, por necessidade da empresa, estiver prestando trabalho fora do local de sua admissão, em caráter temporário, terá uma ajuda de custo/reembolso para cobrir as despesas de transportes, hospedagens e refeições.

## **6. MULHERES**

6.1. As empresas não discriminarão o trabalho feminino, ficando impedida de exigir o exame de gravidez e esterilidade no momento da admissão.

6.2. Fica mantido o direito de percepção a salário igual para funções iguais e promoção a homens e mulheres.

## **7. ESTABILIDADE GESTANTE**

7.1. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação de sua gravidez até 01 (um) mês após a licença estabelecida em lei.

7.2. À gestante será assegurada o abandono das faltas no caso de consulta médica e/ou exames laboratoriais mediante apresentação de atestado médico do SUS, ou do plano de saúde contratado pela empresa, quando for o caso.

## **8. AUXÍLIO FUNERAL**

8.1. Será assegurado um auxílio de no mínimo, 60% do valor do salário base do empregado, vigente à época do óbito do mesmo, ficando a cargo do empregador descontar ou não o valor adiantado de sua rescisão contratual.

8.2. Este adiantamento será feito ao cônjuge, herdeiro legal, ou sucessor do empregado falecido.

## **9. PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO DE HORAS; SISTEMA COMPENSATÓRIO DE HORAS EXTRAS (BANCO DE HORAS)**

9.1. Fica pactuada entre as partes convenientes, na forma prevista no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal vigente, que as empresas pertencentes a categoria econômica, a seu critério, poderão celebrar acordo escrito com empregados, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho.

9.2. Fica estabelecido entre as partes convenientes, na forma prevista nos §§ 2º e 3º do art. 6º da Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998, que as empresas pertencentes a categoria econômica, a seu critério, poderão celebrar acordo escrito com seus empregados, para estabelecer sistema compensatório de horas extras por folgas ao trabalho (BANCO DE HORAS).

9.1.1. Fica pactuado entre as partes, o limite de 50 (cinquenta) horas extras acumuladas para compensação imediata, se antes não tivera ocorrido, seja através de folga ao trabalho do empregado que chegar aquele limite de horas, seja através do pagamento em moeda corrente nacional, pela empresa conveniente, representativa da contraprestação dessas horas extras trabalhadas, reabrindo-se daí em diante, nova contagem de crédito das horas que vierem a ser feitas por aquele mesmo empregado.

9.1.2. O presente acordo atinge, indistintamente, todos os empregados das empresas pertencentes a categoria econômica, quer os mesmos venham a trabalhar em sobrejornada ou não, de sorte que, acaso qualquer medida venha a ser tomada pelas empresas pertencentes a categoria econômica, de modo coletivo, deverá os mesmos serem beneficiados, tais como: a decretação de algum recesso ao trabalho, ou férias coletivas, resguardando-se os direitos de ambas as partes.

## **10. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

10.1. Fica pactuada entre as partes convenientes, na forma prevista no art. 1º da Lei nº 9.601, de 21.01.98 a celebração de acordos coletivos de trabalho entre as empresas integrantes da categoria econômica e seus empregados, para estabelecerem o contrato de trabalho por prazo determinado.

10.1.1. Fica estabelecido entre as partes convenientes que a vigência dos acordos previstos, serão de um ano, a contar da data da assinatura do respectivo instrumento, podendo porém, ser renovado por igual período tantas vezes quanto convirem as partes convenientes, sem que isso venha a caracterizar que o referido pacto transformou-se em vigência por prazo determinado, obrigando-se o Sindicato Obreiro a homologar prorrogações dos contratos individuais por prazo determinado, dentro do limite legal.

10.1.2. Havendo rescisão do contrato de trabalho antes do prazo ajustado, no limite máximo de 1(um) ano, a parte que promovê-la pagará a outra indenização aqui estipulada em R\$ 100,00 (cem reais), acaso essa rescisão tenha sido promovida pela empresa conveniente, e de R\$ 50,00 (cinquenta reais), na hipótese da rescisão ter sido promovida pelo empregado.

10.1.3. Em sendo a empresa autora da rescisão, será esta onerada ainda com multa de R\$ 100,00 (cem reais), para cada rescisão, a qual deverá ser paga ao sindicato da categoria profissional.

10.1.4. Fica devidamente pactuado entre as partes, que todos os empregados beneficiários do acordo coletivo, gozarão, por extensão, de todos os direitos e obrigações estabelecidos em Convenções Coletivas firmadas entre os Sindicatos Patronal e Obreiro, respectivamente, SINTAPPI e SINAENCCO, respeitados os limites determinados pela Lei nº 9.601/98.

10.1.5. Compromete-se a empresa conveniente a abrir e manter caderneta de poupança, junto a Caixa Econômica Federal ou outra instituição financeira sólida, para cada um dos empregados beneficiários do respectivo instrumento, até o 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente trabalhado, representativo do percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário pago a cada um desses mesmos empregados, estabelecendo-se a periodicidade de saque a cada 06 (seis) meses, e invariavelmente quando do término do contrato de trabalho por decurso de prazo, sendo que os saques realizados antes deste término e dentro dessa periodicidade, apenas atingirá o percentual de 90% (noventa por cento), saldo existente, evitando-se assim que a caderneta de poupança seja encerrada, por retirada integral do seu saldo.

10.1.6. Que os salários dos empregados beneficiários do respectivo acordo, deverão ser pagos até 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado por esses mesmos empregados, e que se ultrapassado este limite, ensejará na incidência de multa compensatória no valor de 1% (um por cento), sobre seus respectivos salários, a ser revertida em favor de cada um desses empregados, através do pagamento em folha separada, a realizar-se no mês seguinte.

10.1.7. As empresas integrantes da categoria econômica se comprometem a comunicar ao Sindicato Obreiro, até o 12º (décimo segundo) dia do mês subsequente, contado a partir da data de admissão de cada funcionário contratado nesta modalidade. Estabelecendo-se, ainda uma multa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) em favor do Sindicato da Categoria Profissional, todas as vezes que as empresas omitirem a respectiva obrigação.

10.1.8. As empresas integrantes da categoria econômica se comprometem a manter à disposição do Sindicato Obreiro, arquivos específicos para os casos dos empregados contratados na condição de Contrato Temporário.

10.1.9. Quando da ocorrência antecipada, ou simples extinção do contrato de trabalho que aqui se cuida, terá o empregado a assistência do Sindicato da Categoria Profissional, que participará como interveniente no rompimento desse vínculo laboral.

10.1.10. Em havendo dúvida com relação a aplicação da Lei nº 9.601/98, os Sindicatos convenentes se propõem a dirimi-la, objetivando o bom relacionamento entre empregados e empregadores, que fazem parte deste negócio jurídico.

## **11. INTERRUÇÃO DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, de responsabilidade do empregador, por motivo fortuito ou de força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, sendo devido ao empregado o pagamento integral das horas inerentes a essas ocorrências.

## **12. FILHO EXCEPCIONAL**

Fica assegurado mensalmente aos empregados que comprovarem perante o empregador, terem filhos excepcionais, sem limite de idade, a perceberem um auxílio de 5% (cinco por cento) do salário base do trabalhador, até o limite de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

## **13. DOENÇA PROFISSIONAL/READAPTAÇÃO**

O trabalhador em gozo de auxílio-doença, será considerado pela empresa como licenciado. Caso a empresa venha garantir ao segurado licença remunerada, ficará obrigada a pagar-lhe, durante o período do auxílio-doença a eventual diferença entre o valor deste e a diferença garantida pela licença, até que seja habilitado para o desempenho da antiga ou de nova atividade, que lhe garanta a subsistência, ou quando considerado não recuperável, for aposentado por invalidez.

## **14. MENSALIDADE SINDICAL**

14.1. As empresas, mediante solicitação escrita do interessado, descontarão em folha dos empregados sindicalizados e repassarão até o dia 19 do mês subsequente ao desconto para o **SINTAPPI-PE**, o valor correspondente à respectiva mensalidade, conforme a tabela a ser fornecida pelo Sindicato Obreiro, devendo os respectivos valores serem entregues ao Sindicato Profissional na sua sede.

## **15. FÉRIAS**

15.1. Início do período de gozo – o início das férias coletivas ou individuais, não poderão coincidir com sábados, domingos, feriados, dia de repouso semanal remunerado, ou dias úteis já compensados.

15.2. O empregado não poderá ser obrigado a iniciar o gozo de férias antes do recebimento das verbas correspondentes, cujo pagamento não poderá ultrapassar 48:00 horas antes do gozo.

## **16. DOCUMENTO DE REMUNERAÇÃO**

No ato do pagamento dos salários, as empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados, documentação que discrimine o valor da remuneração paga, bem como os valores dos descontos efetivos.

## **17. ABANDONO DE FALTA E ESTUDANTE**

É facultado ao empregado estudante ausentar-se do serviço até 10 (dez) dias por ano, para realização de exames escolares, programados por estabelecimentos de ensino de 1º e 2º graus, universitários ou de formação profissional, inclusive, vestibulares, desde que comuniquem à empresa, por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sujeitando-se ainda, à apresentação de comprovante de realização do exame em igual prazo, para ter assegurado o pagamento do salário e repouso semanal.

## **18. JORNADA DO ESTUDANTE**

Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipótese do art. 59 e 61 da CLT.

## **19. ALIMENTAÇÃO**

19.1. As empresas com mais de 35 (trinta e cinco) empregados, assim considerados, com lotações exclusivas em suas respectivas sedes sociais, se comprometem a fornecer o VALE REFEIÇÃO a seus empregados, mantidas as condições mais favoráveis de distribuição e descontos.

19.2. Terão direito ao vale refeição os empregados que tenham remuneração mensal até o limite de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), fixando-se, de logo, em R\$ 3,00 (três reais), o valor do vale refeição

19.3. Fica devidamente pactuado que as empresas descontarão a título de auxílio descrito no “item 18.1”, o limite máximo aqui estabelecido em 30% (trinta por cento).

## **20. ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Ficam obrigadas todas as empresas pertencentes a categoria econômica, a proporcionar aos seus funcionários, extensivos a seus familiares, ressalvando-se as peculiaridades de cada plano de saúde, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a celebração de convênio com instituições que possibilitem a prática de assistência médica complementar. Ficando desde já pactuado que o valor a ser assumido pelas empresas será de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor da parcela mensal do plano de saúde a ser paga pelo funcionário que perceber remuneração até R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais). Aqueles funcionários que percebam remuneração mensal superior a R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais), deverão consultar seu empregador se este se dispõe a assumir parte da parcela mensal do plano de saúde a ser paga pelo funcionário, independentemente de exercerem a mesma função ou não, devendo o funcionário assumir o pagamento do restante da respectiva fatura; ou a sua integridade, e procedidos os descontos de todos os funcionários nos recibos mensais de pagamento de salário, o que desde já fica acertado e autorizado.

## **21. TRANSPORTES**

21.1. As empresas concordam em descontar, dos empregados admitidos até a data base da categoria, tão somente, o percentual de 0,10% (zero vírgula dez por cento) dos seus empregados que necessitem de vale transporte para locomoção ao trabalho, com abrangência para aqueles que percebem mensalmente até o limite equivalente a 10 (dez) salários mínimos, uma vez que ultrapassado este limite será praticado por essas mesmas empresas o desconto de 6% (seis por cento), que é o limite fixado na lei em vigor.

21.2. Os empregados contratados após o dia 1º de maio de 1996, data base da categoria profissional, que percebem mensalmente até o limite de 4 (quatro) salários mínimos se beneficiarão do desconto indicado no sub-item 21.1. acima, e ultrapassado este limite será praticado o desconto legal de 6% (seis por cento).

## **22. AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO/COMPLEMENTAÇÃO**

22.1. As empresas complementarão os salários de seus empregados afastados por acidente ou doença. Do trigésimo primeiro ao nonagésimo dia, com valor limitado ao teto de contribuição previdenciária.

a) Na hipótese de afastamento por doença, este auxílio será concedido para empregados com mais de 1 (um) ano na empresa;

b) Exceto acidente de trabalho, este auxílio será concedido apenas uma única vez, durante a vigência desta convenção;

c) A complementação que aqui se cuida, deverá ser paga, na data de pagamento normal dos salários.

### **23. SEGURO DE VIDA**

23.1. As empresas com mais de 30 empregados, assim considerados com lotação exclusivamente em suas respectivas sedes sociais, se comprometem a fazer seguro de vida para seus empregados no prazo de 90 (noventa dias), obedecendo à seguinte tabela:

<b>VALOR DO SALÁRIO</b>	<b>VALOR DO SEGURO</b>
Até R\$ 400,00	R\$ 5.000,00
De R\$ 401,00 à R\$ 800,00	R\$ 10.000,00
Acima de R\$ 800,00	R\$ 15.000,00

23.2. Os custos mensais referentes ao seguro, serão rateados entre o empregador e o empregado, na proporção de 50% (cinquenta por cento), para cada parte, ressalvando-se a possibilidade do empregado não desejar desfrutar do presente benefício, deverá fazer por escrito sua recusa e sob protocolo do empregador, desobrigando este por conseguinte de qualquer responsabilidade.

### **24. ANOTAÇÃO DA CTPS**

A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra-recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, se houver, sendo facultada a adoção de sistemática manual, mecânica, ou eletrônica. As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja a sua forma de pagamento.

## **25. AUXÍLIO CRECHE**

25.1. Os estabelecimentos em que trabalhem, pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância os seus filhos no período de amamentação.

25.2. A exigência do sub-item acima, poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênio com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, ou de entidades sindicais.

## **26.1. ESTABILIDADES ESPECIAIS**

26.1. O trabalhador que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, desde que tenha percebido o benefício do auxílio-doença.

26.2. O trabalhador reabilitado poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que compensada pelo valor do auxílio acidente, previsto no parágrafo primeiro do art. 86 da Lei 8.213 de 24/07/91.

26.3. Aos empregados que tenham comprovado junto ao empregador, estarem a menos de um (01) ano para complementar o tempo ou idade para aposentadoria, ficará assegurada a garantia do emprego até a concessão do benefício, entendendo-se como comprovação, cópia da CTPS ou declaração do INSS.

## **27. REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

27.1. As empresas reconhecerão a figura do representante sindical desde que norteados pelas seguintes condições:

- a) Os representantes serão eleitos pelos empregados de cada uma das empresas, por voto direto e secreto;
- b) Haverá 01 (um) representante para cada 100 (cem) empregados;
- c) O mandato do representante sindical será de 01 (um) ano contado da data da posse;
- d) A representação sindical será exercida sem prejuízo e/ou interferência no cumprimento das obrigações funcionais para as quais o empregado foi contratado.

## **28. EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

As empresas se obrigam a submeter anualmente todos seus empregados a exames médicos periódicos durante o contrato de trabalho, bem como submetê-los a exames médico pré-admissional e um exame médico pré-demissional.

## **29. QUADRO DE AVISO**

As empresas concordam com a divulgação, sob inteira responsabilidade do sindicato obreiro, através de seus quadros de avisos, de informativos que tratem de assuntos de interesse dos empregados, desde que esses informativos sejam encaminhados formalmente para afixação e distribuição com assistência do órgão de pessoal da empresa.

## **30. CARTA DE INFORMAÇÃO**

Os empregados, fornecerão no ato da homologação da rescisão contratual, carta de informações a seus empregadores, mencionando período de trabalho e funções exercidas, nos casos de dispensas sem justa causa.

## **31. AUSÊNCIAS LEGAIS**

31.1. Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação pelos seguintes prazos:

- a) 04 (quatro) dias corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos;
- b) 03 (três) dias corridos, em virtude de falecimento de irmão, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica;
- c) 03 (três) dias consecutivos em virtude de núpcias.

### **32. UNIFORMES E EPI'S**

Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os equipamentos de proteção individuais, serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos empregados.

### **33. FREQUÊNCIA DO PRESIDENTE SINDICAL OBREIRO**

Quando devidamente comprovado e solicitado, com antecedência mínima de 12 (doze) horas, assegura-se a ausência do Presidente Sindical Obreiro para atender a realização de reuniões sindicais e confederativas.

### **34. MORA SALARIAL**

As empresas se comprometem a pagar os salários de seus empregados até o 5º (quinto) dia do mês seguinte ao vencido, aplicando-se uma multa de 5% (cinco por cento) ao mês, em caso de descumprimento do prazo, calculada esta “pro rata tempore” no dia do pagamento em favor do empregado.

### **35. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL**

35.1. Será permitido o acesso dos diretores sindicais, mediante autorização prévia, aos locais apropriados para afixação de avisos em quadro próprio do empregador, com assistência do órgão de pessoal da empresa.

35.2. O sindicato obreiro comunicará ao patronal possíveis dificuldades para acesso às empresas.

### **36. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES**

36.1. As rescisões dos contratos de trabalho de empregados com mais de 01 (um) ano de serviço, serão **preferencialmente**, levadas à homologação junto ao sindicato obreiro – SINTAPPI.

36.2. As homologações de rescisões de contrato de trabalho ficam condicionadas a comprovação de inexistência de débitos das empresas com o sindicato da categoria profissional, no que tange ao repasse dos descontos das contribuições assistenciais, taxas de fortalecimento sindical, mensalidades sindicais, outras obrigações instituídas por lei ou pela presente Convenção. Ficando o SINTAPPI obrigado a fornecer certidão negativa de débito no prazo de 10 (dez) dias, as empresas requerentes.

### **37. DESCONTO ASSISTENCIAL/SINTAPPI**

37.1. As empresas descontarão, como mera intermediária, a contribuição assistencial dos trabalhadores ao SINTAPPI, o qual incidirá:

- a) 0,5% (meio por cento) dos associados e 3% (três por cento) dos não associados sobre os salários de junho/98;
- b) 0,5% (meio por cento) dos associados e 3% (três por cento) dos não associados sobre os salários de julho/98;

37.2. Fica estabelecida uma multa de 5% (cinco por cento) sobre o montante não recolhido por mês ou fração do mês de atraso, além de juros de 1% (um por cento) ao mês, sendo estes acréscimos suportados exclusivamente pelas empresas.

37.3. As empresas descontarão de todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, e que vierem a ser admitidos no curso de sua vigência a importância de 3% (três por cento) repassando ao sindicato até o décimo dia do mês seguinte à sua admissão.

37.4. Toda e qualquer reclamação judicial ou extrajudicial, relacionada aos descontos referidos nos sub-itens acima, será de inteira e exclusiva responsabilidade do sindicato profissional.

37.5. A oposição aos descontos previstos nos itens acima, somente terá validade quando feita pessoalmente e por escrito em documento individual, na sede do Sindicato da Categoria Profissional até o décimo dia após o depósito do instrumento da Convenção na DRT.

### **38. DESCONTO ASSISTENCIAL/SIANENCO**

38.1. As empresas da categoria econômica representadas pelo sindicato patronal, associadas ou não, recolherão em favor deste, até 30 (trinta) dias da data do arquivamento da presente Convenção Coletiva na DRT, à título de contribuição assistencial os seguintes valores por número de empregados:

Até 20 empregados	R\$ 175,00
De 21 à 50 empregados	R\$ 340,00
De 51 à 100 empregados	R\$ 680,00
De 101 à 150 empregados	R\$ 860,00
De 151 à 200 empregados	R\$ 1.200,00
Acima de 200 empregados	R\$ 1.350,00

38.2. As empresas associadas ao SIANENCO e em dia com os pagamentos das 12 (doze) últimas mensalidades do exercício de 1997, poderão descontar do valor da taxa de fortalecimento sindical, os valores efetivamente pagos referentes as mensalidades deste mesmo exercício.

38.3. O não pagamento na data marcada, incorrerá a empresa associada em multa de 10% (dez por cento), acrescido de juros de mora a base de 1% (um por cento) ao mês.

### **39. CESTA BÁSICA**

As empresas poderão oferecer a seus empregados cestas básicas em alimentos, podendo haver livre negociação entre as empresas e os empregados com a finalidade de determinarem o valor que poderá ser descontado em seus contra-cheques, ficando certo e pactuado que tal benefício em hipótese alguma não se caracterizará como salário utilidade.

### **40. PRESTAÇÃO DE SOCORRO**

A remoção do empregado acidentado, vítima de mal súbito ou parto, desde que no recinto de trabalho, será de inteira responsabilidade do empregador que providenciará transporte para levar o mesmo até o local onde será atendido devidamente.

### **41. CONVÊNIO/FARMÁCIA**

Os sindicatos CONVENIENTES, promoverão esforços conjuntos no sentido de possibilitar a realização de convênios com farmácias e drogarias, com o objetivo de facilitar a aquisição e possibilitar abatimento no valor dos medicamentos a serem adquiridos pelos trabalhadores beneficiários do presente instrumento.

### **42. MULTA PELO NÃO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

Fica estipulada uma multa no valor de 5% (cinco por cento) do menor piso salarial, pelo descumprimento das obrigações previstas nesta convenção, cobrada ao transgressor e revertida em favor do prejudicado, quer seja ele o empregado ou o empregador.

### **43. DIVULGAÇÃO/CÓPIAS**

43.1. É responsabilidade exclusiva do SINAENCO a distribuição/fornecimento de cópias da presente convenção para as empresas.

43.2. O SINAENCO distribuirá cópias do presente instrumento segundo seus critérios internos.

### **44. FISCALIZAÇÃO**

44.1. O SINTAPPI, como representante legal dos empregados compromete-se a comunicar o Sindicato Patronal das irregularidades cometidas pelos integrantes da categoria econômica para que sejam procedidas gestões junto aos infratores com o objetivo de sanar as pendências. Havendo o malogro das negociações por parte do Sindicato Patronal, o Sindicato Obreiro acionará judicialmente as empresas que descumprirem a presente convenção.

44.2. O SINTAPPI fornecerá ao SINAENCO, cópia da ação adotada contra o inadimplente.

### **45. HABEAS DATA**

As empresas fornecerão aos seus empregados, até 02 (duas) vezes por ano e mediante solicitação prévia e por escrito, com antecedência de 10 (dez) dias, cópia das suas respectivas fichas de registro de empregado.

### **46. APLICABILIDADE**

Esta convenção aplica-se a todas as empresas pertencentes a categoria econômica formada pelo setor de arquitetura e de engenharia consultiva, sediadas no Estado de Pernambuco e que exerçam predominantemente atividades de planejamento, estudos, levantamentos, análises, projetos, controles, gerenciamento, assessoria e

supervisão técnica, inspeção, diligenciamento, fiscalização de empreendimentos relativas a engenharia civil, engenharia elétrica, arquitetura e urbanismo, engenharia agrícola e florestal, ecologia, telecomunicações e informática, topografia e atividades conexas, aerofotogrametria e seus empregos.

#### **47. VIGÊNCIA**

O presente instrumento de acordo coletivo de trabalho terá validade de 12 (doze) meses, com início em 1º (primeiro) de maio de 1998 e término em 30 (trinta) de abril de 1999.

#### **48. JUÍZO COMPETENTE**

As partes aqui representadas elegem a Justiça do Trabalho de Recife – PE para dirimir quaisquer dúvidas relativas a aplicação do presente termo, tanto em relação as cláusulas normativas quanto em relação as obrigacionais.

E, por estarem as partes inteiramente de acordo com as cláusulas acima pactuadas, firmam o presente instrumento de Convenção Coletiva em 05 (cinco) vias de igual teor e forma, para um só fim de direito, ficando uma delas para registro e arquivamento na DRT/PE e as outras para os SINDICATOS CONVENIENTES.

Recife, 19 de junho de 1998

**SINTAPPI – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE PERNAMBUCO.**

**SINAENCO – SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA.**