

---

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

---

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
ANO 2000/2001**

---

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE  
ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS  
DO ESTADO DE PERNAMBUCO – SINTAPPI**

---

**Recife-PE  
MAIO/2000  
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, do 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 o presente negócio jurídico, regido pelas cláusulas, termos e condições que se seguem:

## **1 - DATA BASE**

A data base da Categoria Profissional é **1° (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 1° (primeiro) de maio de 2000, mediante a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) a ser calculado sobre os salários vigentes no mês de maio de 1999, acrescido de 2% (dois por cento) também sobre o salário de maio de 1999 a partir do mês de setembro de 2000.

**2.2.** Os aumentos espontâneos e adiantamentos salariais, concedidos no período de 1° (primeiro) de maio de 1999 à 30 de abril de 2000, poderão, a critério de cada empresa, ser deduzidos para formação do novo salário.

**2.3.** O empregado admitido após 1° (primeiro) de maio de 1999 que não possua paradigma e não receba 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/99 e abril/2000 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 para o empregado novo sobre o seu salário de admissão.

### **3. PISO SALARIAL**

A partir de 1º (primeiro) de maio de 2000, início de vigência desta convenção - as empresas se comprometem a obedecer o piso salarial R\$ 175,00 ( cento e setenta e cinco reais ).

### **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, correspondente ao mesmo número de horas dispensadas aos sábados.

**4.2.** As horas compensadas referidas no 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 abono 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. AUXILIO 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 seus empregados, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho.

9.2. Fica estabelecida 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 (cincoenta) 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. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

**10.1.** Fica pactuada, entre as partes convenientes, na forma da LEI nº 9958, de 12/01/2000, a Constituição de uma “Comissão de Conciliação Prévia”, a ser regida pelo convênio cujo modelo se anexa a presente.

**10.1.1.** A comissão será composta de dois representantes titulares e de um suplente, para cada bancada, indicados, por escrito, pelos respectivos sindicatos convenientes, que poderão ser substituídos a qualquer tempo.

**10.1.2.** A comissão atuará em todos os casos em que o empregado ou o empregador, manifestar interesse em apresentar demanda e reunir-se-a, pelo menos, uma vez por semana em local a ser definido entre as partes, de conformidade com o volume de questões colocadas à apreciação, a comissão poderá, por decisão da totalidade de seus membros, alterar a frequência.

**10.1.3.** As sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença de, no mínimo, dois membros, observada a paridade das partes interessadas. Empregado e empregador comparecerão pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação para a qual tenham sido convocados, podendo o empregador fazer-se representar por preposto expressamente autorizado a conciliar.

**10.1.4** Poderão ser submetidas à Comissão demandas:

- a) durante a vigência do contrato de trabalho;
- b) após a dissolução do vínculo empregatício, observado o prazo prescricional;
- c) com a finalidade extinguir o contrato de trabalho por meio de transação.

**10.1.5.** As demandas serão formuladas diretamente pelos interessados, por escrito ou reduzidas a termo por qualquer dos membros da Comissão, consoante o disposto no § 1º do artigo 625-D, da CLT.

**10.1.6.** Recebida a demanda mediante protocolo, a Comissão, desde logo, designará dia e hora para a realização da sessão de tentativa de conciliação, dando ciência ao demandante. No prazo de 48 horas, dará ciência, por meio inequívoco, dessa designação à parte contrária, acompanhada do teor da demanda. A Comissão terá o prazo de dez dias, a partir da apresentação, para a realização da sessão de tentativa de conciliação. Esgotado o prazo de dez dias de que trata o parágrafo anterior, o não comparecimento de qualquer das partes à sessão de tentativa de conciliação será considerado como conciliação frustrada.

**10.1.7** Havendo acordo, será lavrado o termo de Conciliação, em, no mínimo, duas vias, assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, constando o nome das partes, a discriminação do objeto demandado, o resultado da avença, com as suas condições e prazos, fornecendo-se uma via ao empregador.

**§ único** - O Termo de Conciliação Extrajudicial constituirá título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressadas ressalvadas.

**10.1.8.** Não havendo conciliação, a Comissão fornecerá aos interessados, Declaração de tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, que deverá ser anexada à eventual reclamação trabalhista.

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

**11.1.** 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.

**11.1.1.** 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 convierem as partes convenientes, sem que isso venha a caracterizar que o referido pacto transformou-se em vigência por prazo indeterminado, obrigando-se o Sindicato Profissional a homologar prorrogações dos contratos individuais por prazo determinados, dentro do limite legal.

**11.1.2.** 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 (cincoenta reais), na hipótese da rescisão ter sido promovida pelo empregado.

**11.1.3.** 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.

**11.1.4.** 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 Profissional respectivamente, SINTAPPI e SINAENCO, respeitados os limites determinados pela Lei nº 9.601/98.

**11.1.5.** Compromete-se a empresa conveniente a abrir e manter caderneta de poupança, junto à 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), sobre o saldo existente, evitando-se

assim que a caderneta de poupança seja encerrada, por retirada integral do seu saldo.

**11.1.6.** Que os salários dos empregados beneficiários do respectivo acordo, deverão ser pagos até o 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.

**11.1.7.** As empresas integrantes da categoria econômica se comprometem a comunicar ao Sindicato Profissional, 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.

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

**11.1.9.** 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.

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

## **12. 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.

## **13. FILHO EXCEPCIONAL**

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

#### **14. 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.

#### **15. INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA PORTADOR DO VÍRUS HIV**

O portador de vírus HIV, se demitido sem justa causa, deverá receber uma indenização adicional de 03 ( três ) salários nominais.

#### **16. FORNECIMENTO DE RSC**

As empresas se comprometem a fornecer os formulários de RSC ( INSS ) preenchidos aos empregados demitidos ou demissionários, desde que solicitados pelos mesmos.

#### **17. MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas, mediante solicitação escrita do interessado, descontarão em folha dos empregados sindicalizados e repassarão até o dia 10 do mês subsequente ao desconto para o **SINTAPPI-PE**, o valor correspondente à respectiva mensalidade, conforme tabela a ser fornecida pelo sindicato obreiro, devendo os respectivos valores serem entregues ao Sindicato Profissional na sua sede.

#### **18. FÉRIAS**

**18.1.** 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.

**18.2.** 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.

## **19. ABONO DE FALTA A ESTUDANTE**

É facultado ao empregado estudante ausentar-se do serviço até 10 (dez) dias por ano, para realização de exames escolares, programados por estabelecimento 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 da realização do exame em igual prazo, para ter assegurado o pagamento do salário e repouso semanal.

## **20. JORNADA DO ESTUDANTE**

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

## **21. ALIMENTAÇÃO**

**20.1.** 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.

**21.2.** Terão direito ao vale refeição os empregados que tenham remuneração mensal até o limite de R\$ 482,00 (quatrocentos e oitenta e dois reais), fixando-se, de logo, em R\$ 4,30 (quatro reais e trinta centavos), o valor do vale refeição.

**21.3.** 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).

## **22. 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, 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% (cincoenta por cento) do valor da parcela mensal do plano de saúde a ser paga pelo funcionário que perceber remuneração até R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais). Aqueles funcionários que percebam remuneração mensal superior a R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), deverão consultar seu empregador se este se dispõe a assumir parte da

parcela mensal do plano de saúde a ser paga pelo funcionário, que em caso positivo, deverá ser estipulado o percentual individualmente para cada funcionário, independentemente de exercerem a mesma função ou não, devendo o funcionário assumir o pagamento do restante da respectiva fatura; ou a sua integralidade, e procedidos os descontos de todos os funcionários nos recibos mensais de pagamento de salário, o que desde já fica acertado e autorizado.

## **23. TRANSPORTES**

**23.1.** 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 salários 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.

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

## **24. AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO/COMPLEMENTAÇÃO**

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 só 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.

## **25. SEGURO DE VIDA**

**25.1.** As empresa 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, 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

**25.2.** Os custos mensais referentes ao seguro, serão rateados entre o empregador e o empregado, na proporção de 50% (cincoenta 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.

## **26. ESTABILIDADES ESPECIAIS**

**26.1.** O trabalhador que sofreu acidente do 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 1 (um) ano para complementar o tempo ou idade para aposentadoria, ficará assegurada a garantia do emprego até a concessão do benefício, entende-se como comprovação, cópia da CTPS ou declaração do INSS.

## **27. 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.

## **28. 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.

## **29. CARTA DE INFORMAÇÃO**

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

## **30. AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação pelo 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.

## **31. 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.

### **32. 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.

### **33. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES**

**33.1.** 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.

**33.2.** 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, taxa de expediente, 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.

### **34. DESCONTO ASSISTENCIAL/SINTAPPI**

**34.1.** 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 Agosto / 2000;

**b)** 0,5% (meio por cento) dos associados e 3% (três por cento) dos não associados sobre os salários de Setembro / 2000.

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

**34.3.** 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.

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

**34.5.** 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.

### **35. DESCONTO ASSISTENCIAL/SINAENCO**

**35.1.** 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

**35.2.** As empresas associadas ao SINAENCO e em dia com os pagamentos das 12 (doze) últimas mensalidades do exercício de 1999, poderão descontar do valor da taxa de fortalecimento sindical, os valores efetivamente pagos referentes as mensalidades deste mesmo exercício.

**35.3.** 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.

### **36.. 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 contracheques, ficando certo e pactuado que tal benefício em hipótese alguma não se caracterizará como salário utilidade.

### **37. 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.

### **38. FREQUENCIA DO PRESIDENTE SINDICAL OBREIRO**

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

### **39. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL**

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

**39.2** –O sindicato profissional comunicará ao patronal possíveis dificuldades para acesso às empresas.

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

Fica estipulada uma multa no valor de 5% (cinco por cento) do 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.

### **41. DIVULGAÇÃO/CÓPIAS**

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

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

#### **42. APLICABILIDADE**

Esta convenção aplica-se a todas 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.

#### **43. VIGÊNCIA**

O presente instrumento de acordo coletivo de trabalho terá validade de 12 (doze) meses, com início em 1º (primeiro) de maio de 2000 e término em 30 (trinta) de abril de 2001.

#### **44. 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 3 (três) 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, 07 de Agosto de 2000

**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**

