

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**, Registro Sindical sob o nº 204330.005567/90 e CNPJ (MF) sob o nº 24.130270/001-85, situada à Rua Visconde de Goiana nº 323 – Ilha do Leite – Recife/PE, representado pelo Srº Presidente Mario Sergio Brito de Almeida, CPF sob o nº 916.691.118-49, 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 designado simplesmente de **SINDICATO PATRONAL**, Registro Sindical sob o nº 24000.001341/90-91 e CNPJ(MF) sob o nº 59.940.957/0006-75, situada na Rua Pio IX, nº 430 – Torre – Recife/PE, representado pelo Srº Presidente Roberto Lemos Muniz, CPF sob o nº 223.264.214-34, 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 **1º (primeiro) de maio** de cada ano.

2. - CORREÇÃO SALARIAL

2.1. As empresas representadas pelo **SINDICATO PATRONAL** concederão, aos seus empregados admitidos antes de 1º de maio de 2004, uma correção salarial de 7,0% (sete por cento), calculada sobre os salários vigentes no mês de abril de 2005. Os aumentos espontâneos e adiantamentos salariais, concedidos no período de 1º de maio de 2004 a 30 de abril de 2005 poderão, a critério de cada empresa, ser deduzidos para formação do novo salário.

2.2. Para o empregado admitido após 1º de maio de 2004, será aplicada correção salarial 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/2004 e abril/2005 dos empregados com mais de 01 (um) ano. Assim, divide-se este 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 pelo empregado, sobre o salário de admissão.

3. PISO SALARIAL

A partir de 1º (primeiro) de maio de 2005 - início de vigência desta convenção - as empresas se comprometem a obedecer ao piso salarial de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta 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 subitem 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 impedidas 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 assegurado 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 no valor de um piso da categoria, 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. INTERRUÇÃO DO TRABALHO

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

10. FILHO EXCEPCIONAL

Fica assegurado aos empregados que comprovarem perante o empregador, terem filhos excepcionais, sem limite de idade, a perceberem, mensalmente, um auxílio de R\$ 100,00 (cem reais).

11. DOENÇA PROFISSIONAL/READAPTAÇÃO

O trabalhador em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado. Caso a empresa venha garantir ao assegurado 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.

12. 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.

13. 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.

14 MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão mensalmente dos seus empregados sindicalizados e repassarão até o dia 10 do mês subsequente ao desconto para o **SINTAPPI-PE**, o valor de R\$ 5,00 (cinco reais) do salário do associado, informando ao SINTAPPI/PE os nomes dos empregados que tiveram o desconto devendo os respectivos valores ser entregues ao Sindicato Profissional na sua sede.

15. FÉRIAS

18.1. O início das férias coletivas ou individuais, não poderá 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.

16. ALIMENTAÇÃO

16.1. As empresas com mais de 30 (trinta) 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.

16.2. Terão direito ao vale refeição os empregados que tenham remuneração mensal até o limite de R\$ 755,00 (setecentos e cinquenta e cinco e reais), fixando-se, de logo, em R\$ 7,00 (sete reais) o valor do vale refeição.

16.3. Fica devidamente pactuado que as empresas descontarão a título de auxílio descrito no “item 16.2”, o limite máximo aqui estabelecido em 30% (trinta por cento).

17. ASSISTÊNCIA MÉDICA

Ficam obrigadas todas as empresas pertencentes à 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% (cinquenta por cento) do valor da parcela mensal do plano de saúde a ser paga pelo funcionário que perceber remuneração até R\$ 865,00 (oitocentos e sessenta e cinco reais). Aqueles funcionários que percebam remuneração mensal superior a R\$ 865,00 (oitocentos e sessenta e cinco 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.

18. TRANSPORTES

18.1. As empresas concordam em descontar dos empregados 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 04 (quatro) 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.

18.2. O empregado contratado até o dia 1º de maio de 1996, data base da categoria profissional, que perceberem mensalmente até o limite de 10 (dez) salários mínimos se beneficiarão do desconto indicado no sub item 20.1. acima, e ultrapassando este limite, será praticado o desconto legal de 6% (seis por cento).

19. 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.

20. SEGURO DE VIDA

20.1 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:

VALOR DO SALÁRIO	VALOR DO SEGURO
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

20.2 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.

21. ESTABILIDADES ESPECIAIS

21.1. O trabalhador que sofreu acidente do trabalho tem garantido, 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.

21.2. 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.

21.3. Aos empregados que tenham comprovado junto ao empregador, estarem a menos de 01 (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.

22. 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 exame médico pré-admissional e um exame médico pré-demissional.

23. 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.

24. 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.

25. AUSÊNCIAS LEGAIS

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.

26. 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.

27. MORA SALARIAL

As empresas se comprometem a pagar os salários de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao vencido, aplicando-se uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, em caso de descumprimento do prazo, calculado esta “pro rata tempore” no dia do pagamento em favor do empregado.

28. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES

28.1. 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/PE.

28.2. 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.

29. DESCONTO ASSISTENCIAL/SINTAPPI

29.1. As empresas descontarão, como mera intermediária, a contribuição assistencial dos trabalhadores ao SINTAPPI/PE, e repassará os valores recolhidos ao SINTAPPI/PE até 10 (dez) dias após o desconto, o qual incidirá:

- a) 2,0% (dois por cento) sobre o salário de maio/2005;
- b) 2,0% (dois por cento) sobre o salário de junho/2005.

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

29.3. As empresas descontarão de todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, 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.

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

30. DESCONTO ASSISTENCIAL/SINAENCO

30.1. 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, a 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

30.2. As empresas associadas ao SINAENCO e em dia com os pagamentos das 12 (doze) últimas mensalidades do exercício de 2004, poderão descontar do valor da taxa de fortalecimento sindical, os valores efetivamente pagos referentes as mensalidades deste mesmo exercício.

30.3. 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.

31. 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.

32. 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.

33. FREQUENCIA DO PRESIDENTE SINDICAL OBREIRO

Quando devidamente comprovado e solicitado, com antecedência mínima de 06 (seis) horas, assegura-se a ausência do Presidente Sindical Profissional para atender a realização de reuniões sindicais e confederativas.

34. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

34.1- 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.

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

35. MULTA PELO NÃO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO NAS RESCISÕES CONTRATUAIS.

Fica estipulada uma multa no valor de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, pelo descumprimento das obrigações previstas, quando da rescisão contratual, cobrada ao transgressor e revertida em favor do SINTAPPI.

36. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS

Fica estabelecida a possibilidade de acordos coletivos de trabalho entre empregados, através do SINTAPPI/PE e devidamente homologado na DRT, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as formalidades da CLT.

37. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa com mais de 120 (cento e vinte) empregados liberará, em atendimento à solicitação formal do SINTAPPI/PE, 01 (um) empregado da Empresa que seja dirigente desse Sindicato, formalmente eleito pela categoria que ele representa, para atuar exclusivamente na função para a qual foi eleito e pelo período de duração da presente Convenção Coletiva, com seus direitos trabalhistas e remuneração salarial garantidos.

38. AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

Fica assegurado aos empregados que recebam o piso salarial estipulado na Cláusula 3 desta Convenção, que trabalham a mais de 01 (um) ano na empresa e que tenham comprovadamente filhos regularmente matriculados em escola com idade até 14 anos incompletos, a receberem a título de ajuda de custo para compra de material escolar, uma parcela única no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por cada filho enquadrado nas condições aqui estabelecidas, a serem pagos até o mês de março de 2006.

39. 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.

40. VIGÊNCIA

O presente instrumento de acordo coletivo de trabalho terá validade de 12 (doze) meses, com início em 1º (primeiro) de maio de 2005 e término em 30 (trinta) de abril de 2006.

41 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 às 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, 01 de maio de 2005.

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