CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015- 2017

Entre as partes, de um lado, SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA - SINAENCO, inscrito no CNPJ 59.940.957/0001-60, com Sede na cidade de São Paulo-SP, na Rua Marquês de Itu, nº 70, 3º andar, CEP. Nº 01223.000 e de outro lado, o SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SEESP, inscrito no CNPJ Nº 62.637.137/0001-09, com Sede na cidade de São Paulo-SP, na Rua Genebra, nº 25, CEP. 01316-901, firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGÊNCIA

01 - DATA-BASE
Fica mantida a data-base de 1º de maio de cada ano.

02 - BENEFICIÁRIOS
São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os empregados das Empresas de Arquitetura e de Engenharia Consultiva.

03 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL
A Convenção Coletiva de Trabalho terá aplicação aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato Convenente no Estado de São Paulo.

04 - VIGÊNCIA
As cláusulas e condições desta Convenção Coletiva vigerão pelo período de 2 (dois) anos, de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2017, exceto as cláusulas a seguir discriminadas, cuja vigência será de um ano, de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016: 05 – Reajuste Salarial; 06 – Pisos Salariais; 09 – Participação nos lucros e resultados da Empresa; 10 - Auxílio-Refeição/Alimentação; 11 – Reembolso-Creche; 12 – Complementação Auxílio Previdenciário; 15 – Seguro de vida em grupo; 49 – Contribuição Assistencial; e 50 – Contribuição Assistencial Patronal.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

05 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de maio de 2014, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajuste salarial constante da norma coletiva de 2014/2015, serão corrigidos da seguinte forma:

a) Na data base de 1º de maio de 2.015, em 4% (quatro por cento).
b) Na data de 1º de novembro de 2015, em 4,18% (quatro vírgula dezoito por cento), sobre o salário já reajustado em maio de 2.015, na forma acima. totalizando 8,34% de reajuste.

Parágrafo 1º - Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de Maio/14 a Abril/15, a título de mérito, promoção, transferência, implemento de idade e inclusive aumentos reais concedidos pela Empresa em caráter incompensável.

Parágrafo 2º - As rescisões contratuais ocorridas a partir de 1º de maio de 2015 até 31 de outubro de 2015 sofrerão o reajuste previsto na alínea "a" do *caput*. E, as rescisões contratuais ocorridas a partir de 1º de novembro de 2015 sofrerão o reajuste previsto na alínea "b" do *caput*.

Parágrafo 3º - Para os empregados admitidos após a data-base e para as empresas constituídas após esta mesma data, o reajuste, de que trata o "Caput" desta cláusula, poderá ser aplicado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) dos percentuais previsto no "caput" por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados, observado o disposto no artigo 461 da CLT, respeitada a isonomia salarial de cada empresa, conforme tabela:

Mês de Admissão	Reajuste em 1/5/15 Sobre salário de 5/2015	Reajuste em 1/11/15
Maio/14	4,00%	4,18%
Junho/14	3,67%	3,83%
Julho/14	3,33%	3,48%
Agosto/14	3,00%	3,14%
Setembro/14	2,67%	2,79%
Outubro/14	2,33%	2,44%
Novembro/14	2,00%	2,09%
Dezembro/14	1,67%	1,73%
Janeiro/15	1,33%	1,39%
Fevereiro/15	1,00%	1,05%
Março/15	0,67%	0,70%
Abril/15	0,33%	0,35%

Parágrafo 4º - As antecipações gerais concedidas entre 01/05/14 a 30/04/15 poderão ser compensadas, assim como eventuais antecipações concedidas a partir de 01/05/15 por conta de eventual dissídio ou mesmo da presente Convenção.

Parágrafo 5º - As diferenças salariais resultantes da aplicação do índice de reajuste poderão ser pagas sem qualquer acréscimo, conforme distribuição abaixo:
a) Diferenças relativas aos meses de maio e junho de 2015, deverão ser pagas junto com a folha de pagamento de setembro de 2015,

b) Diferenças relativas ao mês de julho de 2015, deverão ser pagas junto com a folha de pagamento de outubro de 2015,

c) Diferenças relativas ao mês de agosto de 2015, deverão ser pagas junto com a folha de pagamento de novembro de 2015,

d) Incluem-se nessa distribuição os pagamentos das diferenças das rescisões contratuais.

06 -PISOS SALARIAIS
Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais:

06.1 - **O Salário Normativo** para os engenheiros com mais de 01 ano da data da concessão da habilitação profissional (piso salarial) é de R$ 6.857,00 (seis mil oitocentos e cinquenta e sete reais).

Parágrafo Único – O piso salarial estabelecido na presente cláusula corresponde a uma jornada de trabalho de até 40 (quarenta) horas semanais.

06.2 - Fica instituído o **PISO SALARIAL** para os profissionais em início de carreira, com até 01 ano da data da concessão da habilitação profissional, de R$5.083,00 (cinco mil e oitenta e três reais).

Parágrafo 1º – O Piso Salarial estabelecido na presente cláusula corresponde a uma jornada semanal de até 30 horas efetivas de trabalho.

Parágrafo 2º - Essa jornada poderá ser prorrogada em até 2 (duas) horas diárias ou 10,0 (dez) horas semanais, sem qualquer contraprestação pecuniária, desde que para atividades exclusivamente de aperfeiçoamento e treinamento profissional, podendo ocorrer no próprio ambiente de trabalho.

7 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS
As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil após vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis que são praticadas pelas empresas.

Parágrafo 1º - O atraso do pagamento de salário, 13º (décimo terceiro) salário, férias e seu respectivo abono, implicarão no pagamento de correção monetária equivalente à TR, mais juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir da data devida para pagamento até a data do efetivo pagamento.

Parágrafo 2º - As empresas que não possuam postos bancários em suas dependências ou que não efetuem o pagamento de salário na própria empresa, deverão liberar seus empregados para permitir o recebimento. Este parágrafo não se aplica aos empregados que optarem por ter seus salários depositados em banco/agência que não seja aquele (a) que a empresa utiliza para tal finalidade.

Parágrafo 3º - As diferenças salariais, oriundas da aplicação da presente Convenção Coletiva, poderão ser satisfeitas na folha de pagamento conforme estabelecido no parágrafo 4º da cláusula quinta.

8 - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo terceiro salário, DSR's e verbas rescisórias.

9 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA

Nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados, em sistema vigente desde dezembro de 1994, fica estipulado nesta Convenção, em prevalência à peculiaridade de cada empregador, que cada EMPRESA estabelecerá com seus empregados um Plano de Participação escrito, com regras claras e objetivas, que será relativo ao ano civil de 2016. Os Planos celebrados deverão ser levados a arquivo perante as Entidades Sindicais.

9.1. As empresas deverão implementar o determinado no "caput" da presente cláusula e providenciar o depósito de referidos acordos no SINDICATO DOS EMPREGADOS, conforme determina a Lei 10.101/2000, até, no máximo, o mês de dezembro de 2015, inclusive.

9.2. As empresas que não tenham atendido ao disposto no "caput" e parágrafo primeiro da presente cláusula, pagarão a cada um de seus empregados, a título de PLR – participação nos lucros ou resultados – relativa ao ano civil de 2016, importância de, pelo menos, R$ 305,00 (trezentos e cinco reais) acrescidos de 16% (dezesseis por cento) do salário nominal de cada empregado, totalizando até o limite máximo de R$ 635,00 (seiscentos e trinta e cinco reais). O pagamento deverá ser realizado até o final do primeiro semestre civil do ano de 2.017.

9.3 Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2016, o valor apurado conforme item 9.2 anterior, poderá ser calculado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do valor apurado previsto no item 9.2 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no ano de 2016.

9.4. As empresas que possuem programas próprios de participação dos empregados nos lucros ou resultados, estabelecidos através de acordos coletivos pré-existentes, firmados na forma da Lei 10.101/2000 e depositados a tempo e modo no SINDICATO DOS EMPREGADOS não serão afetadas pelas disposições constantes na presente cláusula, ficando ratificadas as disposições existentes em referidos acordos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

10 - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

Empresas abrangidas por esta Convenção, desde que não possuam restaurante ou fornecimento de refeições, fornecerão a todos os seus empregados, auxílio refeição no valor de R$ 27,00 (vinte e sete reais), por dia trabalhado, subsidiando, no mínimo, 80% (oitenta por cento) deste valor, mantidas as condições mais favoráveis de distribuição e desconto vigentes em cada empresa.

Parágrafo 1º - É facultado às empresas efetuarem, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou para facilidade dos empregados, o pagamento do Auxílio refeição total ou parcial em dinheiro.

Parágrafo 2º - O benefício do auxílio refeição pago em dinheiro tem caráter indenizatório para todos os fins.

Parágrafo 3º - O benefício do auxílio refeição não se caracteriza para todos os efeitos como salário utilidade.

Parágrafo 4º - O valor previsto no "caput" será devido desde 1º de maio de 2014.

Parágrafo 5º - O empregado poderá optar, por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação (vale supermercado), sendo possível mudar de opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias, sendo aplicáveis a este todas as disposições constantes desta cláusula e seus parágrafos.

11 - REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho, inclusive adotivos, de até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade, importância equivalente a R$ 284,00 (duzentos e oitenta e quatro reais), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

Parágrafo 1º - Será concedido o benefício na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho.

Parágrafo 2º - O reembolso deverá cobrir integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche, para filhos menores de 6 (seis) meses de idade, conforme Portaria 3296/86 do Ministério do Trabalho.

12 - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas complementarão mensalmente o benefício recebido da Previdência Oficial aos seus empregados com mais de 6 (seis) meses de empresa e afastados por acidente de trabalho ou doença, do 16º (décimo sexto) ao 195º (centésimo nonagésimo quinto) dias, até o valor dos seus salários contratuais, até o valor máximo de R$ 5.460,00 (cinco mil, quatrocentos e sessenta reais), aquele que for menor.

Parágrafo 1º - Na ocorrência de mais de um afastamento na vigência desta Convenção, este benefício estará limitado ao máximo de 180 (cento e oitenta) dias na sua totalidade.

Parágrafo 2º - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência, a complementação será feita com base em valores estimados. Eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo 3º - As Empresas poderão substituir este pagamento por seguro que dê no mínimo as coberturas previstas, mantendo as condições que forem mais favoráveis.

Parágrafo 4º - O pagamento referido nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

Parágrafo 5º - A complementação abrange, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo 6º - O prazo de carência de 6 (seis) meses é exigível somente no caso de doença.

13 - RETORNO AO TRABALHO/ALTA MÉDICA PROGRAMADA

Na hipótese do trabalhador permanecer sem condições de saúde para assumir suas atividades laborais normais, assim atestado pelo médico do trabalho da empresa, a empresa orientará o trabalhador a formular pedido de reconsideração da decisão junto ao INSS. Para tanto deverá fornecer ao trabalhador o laudo do médico do trabalho atestando o estado de saúde do empregado a fim de servir de subsidio ao pedido de reconsideração junto ao INSS.

Parágrafo 1º - A empresa desde que apresentado, pelo empregado, o pedido de reconsideração no prazo legal junto à previdência social antecipará ao empregado o valor de seu salário-base no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS. O beneficio contido no presente parágrafo será concedido pelo prazo máximo de 180 dias e ficará limitado ao valor de R$ 5.460,00 (cinco mil quatrocentos e sessenta reais).

Parágrafo 2º - Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do benefício o trabalhador deverá devolver a empresa os valores adiantados no período. O prazo para devolução dos valores adiantados pela empresa não poderá exceder o limite máximo de 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado.

Parágrafo 3º - Caso seja negado pela 2ª vez o pedido de reconsideração com o mesmo CID pela Previdência Social, o empregado deverá reassumir imediatamente suas atividades laborais na empresa, sendo que o período compreendido entre a alta médica e o retorno será considerado como licença remunerada, com caráter indenizatória, esgotadas todas as possibilidades legais de discussão.

14 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa pagará aos seus beneficiários importância igual ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias, auxílio este com características indenizatórias.

Parágrafo Único - As Empresas poderão incluir em Apólice de Seguro de Vida, o auxílio funeral para custeio das despesas dele decorrentes, desde que a apólice de Seguro seja paga integralmente pela Empresa. Nesse caso, se as verbas rescisórias já tiverem sido pagas e com elas o Auxílio Funeral, ao receber o seguro, o beneficiário deverá restituir o valor pago a título de Auxílio Funeral ao Empregador, a fim de não se caracterizar recebimento em duplicidade.

15 - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas manterão planos de Assistência Médica, coletivos ou individuais, excluída a Assistência Odontológica.

Parágrafo Único - As empresas constituídas após a data-base primeiro de maio de 2015, ou que vierem a ser obrigadas ao cumprimento desta norma coletiva por motivo de reenquadramento sindical também após a data-base primeiro de maio de 2015, que ainda não ofereçam este benefício deverão implementá-lo num prazo de 120 (cento e vinte) dias.

16 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As Empresas se comprometem a manter Apólice de Seguro de Vida com valor de indenização igual a pelo menos 10 (dez) vezes o valor do último salarial contratual, limitado a R$ 38.740,00 (trinta e oito mil setecentos e quarenta reais).

17 - VALE TRANSPORTE

As Empresas fornecerão aos seus empregados o Vale Transporte, respeitados os direitos e limites estabelecidos pela Lei 7.418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247 de 17/11/87.

18 - DESPESAS DE VIAGENS

As empresas se comprometem a arcar com as despesas de viagens antecipando parte das mesmas, devendo o empregado prestar contas dentro da sistemática e prazos estipulados pelas empresas.

Parágrafo Único - Quando for utilizado o veículo de propriedade do empregado a serviço, o valor do reembolso pelo km rodado será de pelo menos 30% (trinta por cento) do valor do litro da gasolina, para os primeiros 500 km rodados no mês e, pelo menos, 20% (vinte por cento) do valor do litro da gasolina para a quilometragem que exceder a 500 Km no mês (considerando o efeito cascata).

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

19 - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

As empresas manterão, sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de até 40:00 (quarenta) horas por semana.

Parágrafo 1º - Para os profissionais que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede da empresa, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem como a sede de clientes das empresas convenentes, independentemente inclusive da denominação de função ou cargo que é desempenhando pelo empregado, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local, respeitado o limite constitucional de até 44h00 semanais.

Parágrafo 2º - As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis.

20 - BANCO DE HORAS

Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho e conforme permissivo legal fica formado o Banco de Horas, que permite acumular saldo de horas positivas e negativas, quer pela prestação de serviços em jornadas extraordinárias de trabalho para atender necessidades contratuais do empregador, quer para atender ausências particulares dos empregados.

Parágrafo 1º - Esse banco de horas, terá como limite o total de 32h00/mês, positivas ou negativas, que se acumularão durante o período de 04 (quatro) meses ou 120 (cento e vinte) dias, findo o qual deverá ser zerado a partir do mês subseqüente, seja através do pagamento ou desconto do saldo de horas remanescentes, iniciando-se então novo período.

Parágrafo 2º - O excedente às 32h00 no mês, deverá ser remunerado, se positivo, com o acréscimo percentual estabelecido nesta Convenção Coletiva, ou, se negativo, descontado como hora normal, no mês seguinte ao de sua apuração.

Parágrafo 3º - Poderão as partes, empregado e empregador, se assim convier, negociar para que o saldo de horas possa ser transferido para um outro período de apuração. Se positivo, possa ser compensado em correspondente período de faltas, total ou parcial e na forma ordinária, ou, em se tratando de saldo negativo, seja descontado, também na forma ordinária, de uma só vez ou parceladamente.

Parágrafo 4º - Salvo as exceções previstas no artigo 61 da CLT, a jornada diária de trabalho não poderá ultrapassar o limite de 10h00, compreendendo-se nesse limite a compensação do sábado, objeto da duração semanal da jornada de trabalho.

Parágrafo 5º - Ocorrendo rescisão contratual, as horas de saldo positivas, então existentes, serão remuneradas com o acréscimo conforme percentual estabelecido nesta Convenção, ou descontadas como horas normais, se negativas.

21 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:

Parágrafo 1º- 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado.

Parágrafo 2º - 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados aos domingos, feriados e dias já compensados.

Parágrafo 3º - Na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados, exceto quando concedida a folga compensatória, as horas trabalhadas estarão sujeitas ao adicional previsto no "Caput", além do pagamento da jornada de folga.

Parágrafo 4º - Deverá ser observado pela empresa o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT.

Parágrafo 5º - O pagamento (ou desconto) das horas extras (ou horas de ausência) será feito respeitando o valor de salário do mês em que o pagamento (ou desconto) estiver sendo efetuado.

22 – CONTROLE DE PONTO
A forma de registro das horas trabalhadas poderão se objeto de negociação e acordo diretamente entre as empresas e o Sindicato da categoria profissional.

FÉRIAS E LICENÇAS

23 - AUSÊNCIAS LEGAIS
Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

Parágrafo 1º - 05 (cinco) dias corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos.

Parágrafo 2º - 02 (dois) dias corridos, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica.

Parágrafo 3º - 05 (cinco) dias úteis em virtude de núpcias.

24 - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR
As empresas descontarão no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitadas as políticas de compensações praticadas.

25 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
As empresas aceitam, para efeito de abono, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais próprios ou conveniados dos Sindicatos. Tais atestados passarão obrigatoriamente, para fins estatísticos e avaliação, pelos serviços médicos das empresas.

26 - LICENÇA MATERNIDADE E LICENÇA À MÃE ADOTANTE
Em atendimento ao preceito constitucional, os empregadores concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.
De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença – maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

27 - FALTA JUSTIFICADA
Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência, excetuando-se as empresas que praticam o horário flexível.

28 - DIREITO A FÉRIAS
Extensão do direito de férias proporcionais a todos os integrantes da categoria que se demitirem da empresa antes de completarem um ano de trabalho.

29 - INÍCIO DE FÉRIAS
As férias não poderão se iniciar em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

29.1. Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados na contagem da duração de férias coletivas que os abranjam, gerando um crédito de 2 (dois) dias para os trabalhadores que se enquadrem na condição.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

30 - RESCISÕES CONTRATUAIS
As Empresas deverão proceder à competente homologação das quitações das rescisões contratuais nos prazos da Lei 7855/89. Os pagamentos efetuados com atraso estarão sujeitos à correção monetária idêntica à prevista na legislação vigente para atualização de débitos trabalhistas.

Parágrafo 1º - O Sindicato se compromete a fornecer protocolo da entrega do processo de rescisão, valendo a data do protocolo como dia do cumprimento da obrigação, desde que a empresa compareça no dia marcado para a homologação.

Parágrafo 2º - As homologações deverão ser feitas preferencialmente no Sindicato.

31 - GARANTIA À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão e acordo entre empregado e empresa, sendo nesses dois últimos casos com assistência do Sindicato respectivo da empregada.

Parágrafo Único - A garantia prevista no "caput" é extensiva às empregadas que adotem criança com até 06 (seis) meses de idade ou que tenham abortado, pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir da data de adoção devidamente comprovada ou da data do aborto.

32 - GARANTIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados do término do afastamento.

Parágrafo Único - Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência deste acordo, exceto para os casos de afastamento por cirurgia.

33 - DISPENSA DE EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

As empresas garantirão emprego ou salário aos empregados com mais de 04 (quatro) anos de trabalho na mesma empresa, e que estejam a menos de 02 (dois) anos do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido o vínculo empregatício, tenham declarado previamente por escrito, e comprovado esta condição junto à área de Recursos Humanos, sendo que adquirido este direito, cessa a estabilidade.

Parágrafo 1º - Para efeito desta cláusula, entende-se como direito à aposentadoria aquela que se dá em seus prazos mínimos legais, excetuando as aposentadorias especiais.

Parágrafo 2º - Esta garantia não prevalecerá aos empregados demitidos por justa causa ou acordo entre as partes, com assistência do respectivo Sindicato.

34 - CERTIFICADO DE CURSOS
No ato da rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá ao empregado, desde que solicitado, declaração de cursos que o empregado tenha concluído na empresa.

35 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO
As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

Parágrafo Único - As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento que discriminará seu número e as porcentagens de seus adicionais.

36 - AVISO DE DISPENSA
A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

37 - CARTEIRA DE TRABALHO-ANOTAÇÕES
A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00. A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.

Parágrafo 1º - O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS, no prazo de 02 (dois) dias úteis, quando solicitado pela empresa.

Parágrafo 2º - As empresas deverão anotar na CTPS a correta denominação referente às funções do cargo, não podendo adotar nomes que discrepem deste.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES

38 - SALÁRIO DO SUCESSOR
Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao inicial da faixa do Plano de Cargos e Salários da Empresa.

39 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

40 – CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA
Os Sindicatos dos Empregados juntamente com o Sinaenco estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar com as Empresas para que possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da "Lei das cotas".

41 - CARTA DE REFERÊNCIA
A empresa, nas demissões de empregados sem justa causa, e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

42 - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR
À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local do trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006.

43 - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Parágrafo único: O reconhecimento da união homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

44 - UNIFORMES E EPIs
Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPIs (equipamentos de proteção individuais), serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS

45 - REPRESENTANTE SINDICAL

Permanece em vigor a figura do Representante Sindical nas mesmas empresas e nas mesmas condições vigentes, excetuando-se as empresas que possuam dirigentes sindicais em seu quadro de empregados.

46 – DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concordam que os empregados Engenheiros que possuam mandato de Dirigentes Sindicais, poderão ausentar-se dos respectivos locais de trabalho para cumprimento das exigências relacionadas com as atribuições inerentes aos correspondentes cargos para os quais foram os mesmos eleitos, relativos ao setor de Engenharia Consultiva, sem prejuízo dos seus vencimentos e dos demais benefícios decorrentes do Contrato de Trabalho.

47 - BOLSA DE EMPREGO

As Empresas poderão utilizar, graciosamente, o serviço de colocação de profissionais (Bolsa de Emprego) mantido pela entidade representante da categoria.

48 – EMISSÃO DE CTPS

O Sindicato dos Engenheiros coloca à disposição em sua sede o serviço de emissão de CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

49 - RECICLAGEM TECNOLÓGICA (APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO)

As Empresas proporcionarão treinamento para seus empregados, entendendo-se como tal, a participação em cursos ministrados pela própria empresa ou terceiros, participação em seminários, congressos ou eventos similares de interesse da empresa.

Parágrafo 1º - As empresas divulgarão amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de realização de cursos, eventos, seminários, etc., incentivando a participação dos seus empregados.

Parágrafo 2º - As empresas incentivarão intercâmbio, entre as empresas do setor de trabalho, como uma das formas de aperfeiçoamento profissional.

Parágrafo 3º - As empresas envidarão esforços na criação de mecanismos que possibilitem a adequada inovação do quadro de empregados e a transferência de conhecimento nas várias áreas de sua atuação.

Parágrafo 4º - O Sindicato Patronal em conjunto com o Sindicato dos Trabalhadores implantarão uma Comissão Paritária com a finalidade de propor e coordenar sistemas de atualização e aperfeiçoamento profissional.

Parágrafo 5º - As empresas se organizarão no sentido de proporcionar treinamento com carga horária anual mínima equivalente ao produto de 10 (dez) horas pelo número de engenheiros registrados nos seus quadros de funcionários. Os beneficiários destes treinamentos serão escolhidos pela empresa em função de sua necessidade de competição no mercado. Nos eventos patrocinados pela própria empresa, será considerada carga horária do evento o produto do tempo de sua duração pelo número de participantes.

50 - PUBLICIDADE

As empresas concordam em divulgar através de seus quadros de aviso, sob a inteira responsabilidade do Sindicato, informativos que tratem de assuntos de interesse do Sindicato dos Empregados, desde que os mesmos sejam encaminhados formalmente para fixação, através do órgão de pessoal da empresa.

51 - MUDANÇA DE LOCAL

Nos casos em que houver mudança de endereço da empresa, esta se obriga a estudar formas que minimizem eventuais transtornos dela decorrentes, bem como efetuar comunicação prévia ao Sindicato.

52 – INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

As empresas apresentarão ao funcionário, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato a entrega às empresas do material necessário.

Parágrafo Único – As empresas, sempre que solicitadas, colocarão à disposição do Sindicato, por tempo previamente acordado, local e meio par sindicalização nos locais de trabalho.

53 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As Empresas descontarão dos salários dos empregados abrangidos por esta Convenção, uma contribuição assistencial correspondente a 5,0%, no mês de setembro/2015, sobre o salário já reajustado, em favor da entidade sindical

profissional, importância essa a ser recolhida até o dia 10/10/2015, respectivamente, através de guias a serem fornecidas pelo Sindicato.

Parágrafo Único – A presente cláusula é de total responsabilidade do Sindicato Profissional deliberada em suas assembléias.

54 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme deliberado pela Assembléia Geral Extraordinária do Sinaenco e previsto na Constituição Federal, artigo 8º, inciso IV, combinado com o artigo 513, letra e, da Consolidação das Leis de Trabalho CLT, o valor da contribuição como tem ocorrido anualmente, é determinado pela classe em que se enquadra a receita operacional da empresa, de acordo com a tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - 2015

Classe	Receita Operacional Bruta (2013/R$)	Valor da Contribuição Assistencial	
		Parcela única	Duas parcelas
A	Acima de 20.000.001	747,00	373,50
B	De 5.000.001 a 20.000.000	602,00	301,00
C	De 1.000.001 a 5.000.000	419,00	209,50
D	De 300.001 a 1.000.000	240,00	120,00
E	Abaixo de 300.000	97,00	48,50
F	Empresas sem Empregados (valor única)	37,00	-

A AGE definiu que o valor de cada contribuição poderá ser pago através de boleto bancário enviado pelo SINAENCO. Os valores pagos em atraso, sofrerão multa de 2% e juros de mora de 1% ao mês.

55 - POLÍTICA SETORIAL

O SINAENCO, em conjunto com o Sindicato profissional convenente e outras entidades afins, empenhar-se-ão intensivamente para tornar viável a realização de seminários repetidos anualmente, abrangendo todo o Setor de Engenharia

Consultiva no Brasil. Tais seminários terão a finalidade de promover amplas discussões para atualização dos conceitos e estratégias da ação política do referido Setor, buscando encontrar alternativas viáveis para a geração de novos empregos, em consonância com o desenvolvimento tecnológico deste segmento da economia nacional, bem como a sua inserção no Mercosul e na Economia Mundial.

56 -ANOTAÇÕES DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

As empresas se obrigam a efetuar o recolhimento da A.R.T. previsto na Lei 6.496, para os projetos e estudos contratados indicando ao menos um responsável técnico, por especialidade, envolvido no projeto ou estudo. Os Sindicatos Patronal e dos Empregados, formarão uma Comissão de Estudos em conjunto com o CREA, para o esclarecimento de critérios e acompanhamento deste assunto.

DISPOSIÇÕES GERAIS

57 – RENEGOCIAÇÃO

Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

Parágrafo Único - Independente de alterações supervenientes, fica garantida uma reunião semestral entre as partes, restritas porem a avaliação do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

58 - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria, por empregado, por infração e por dia, nos casos de descumprimento das obrigações constantes da presente Convenção, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada e não podendo exceder o principal, nos termos do Art. 412 do Código Civil.

59 - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, 10 de setembro de 2015.

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA -SINAENCO
CNPJ 59.940.957/0001-60

Carlos Roberto Soares Mingione
CPF nº. 076.008.138-74

Carlos de Freitas Nieuwenhoff
CPF nº 530.733.478-87

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO
CNPJ Nº 62.637.137/0001-09

Murilo Celso de Campos Pinheiro
CPF: 952.322.818-87
Presidente

Jonas da Costa Matos
CPF. 727.033.858-20
OAB/SP. 60.605
Advogado

Edilson Reis
CPF: 662.242.768-20
Diretor