

**SEDTEC**

*Sindicato dos Empregados Desenhistas Técnicos, Artísticos, Industriais, Copistas, Projetistas, Técnicos, Tecnólogos e Auxiliares dos Est. do Ceará, Maranhão e Piauí*



Código Sindical n.º 010.433.04215-7 - CGC n.º 72.435.985/0001-99

Fundado em 17/05/1993, com registro no 3.º Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas sob n.º 89052 em 17/07/1993

Av. Santos Dumont, 1342 sala-202-Aldeota. CEP: 60150-160, Fortaleza/CE - e-mail: [desenhistas@merconet.com.br](mailto:desenhistas@merconet.com.br)

### Elenco de Reivindicações

**Data-base 1.º de maio - Engenharia Consultiva**

### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, **SINAENCO** - Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva, inscrito no CNPJ sobre o N.º 59.940.957/0010-51 e registro sindical no livro 001 folha 043 categoria profissional empresas de Engenharia Consultiva, base territorial em todo o território nacional, Brasília 02/03/1990, e de outro lado, os **SINDICATOS DOS TRABALHADORES**;

**SEDTEC** - Sindicato dos Empregados Desenhistas Técnicos, Artísticos, Industriais, Copistas, Projetistas, Técnicos, Tecnólogos e Auxiliares do Est. do Ceará, Maranhão e Piauí, inscrito no CNPJ sobre o N.º 72.435.985/0001-99 e registro sindical através do processo 4600.004860/93 base inter-estadual e base territorial nos estados do Ceará, Piauí e Maranhão, Brasília 10/10/2001, código sindical 010433042015/7,

todos abaixo assinados, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

#### 1º - DATA-BASE

Fica estabelecida a data-base de 1º de maio de cada ano.

#### 2º - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os empregados das Empresas de Arquitetura ou de Engenharia Consultiva, inseridos nos respectivos âmbitos de representação das entidades sindicais convenientes, tais como: desenhistas copistas, desenhistas iniciantes, desenhistas, desenhistas técnicos, desenhistas projetistas, projetistas técnicos e chefes de seção de projetos, atuantes na concepção, elaboração, detalhamento ou supervisão de desenhos ou projetos, de caráter técnico ou artístico, elaborados de forma convencional, informatizada ou eletronicamente, ligados a todos os ramos da engenharia e da arquitetura.

#### 3º - REAJUSTE SALARIAL

3.1 - Os salários de maio de 2006 serão corrigidos em 6,10% (seis vírgula dez por cento).

##### Parágrafo 1º

Ficam preservados os aumentos ocorridos no período entre 1º de maio de 2006 e 30 de abril de 2007, a título de mérito, promoção, transferência, implemento de idade e, inclusive, aumentos reais concedidos pela Empresa, em caráter irrevogável;

##### Parágrafo 2º

Para os empregados admitidos após a data-base, e para as empresas constituídas após esta mesma data, aplicar-se-á reajuste proporcional, observando-se o disposto no artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

**4ª - AUMENTO REAL / PERDAS SALARIAIS**

Incidiram sobre os salários de maio de 2006, além do reajuste salarial previsto na Clausula 3ª, 6,10% (seis vírgula dez por cento), a título de aumento real e recuperação de parte das perdas salarial ocorridas ao longo do plano real, tendo em vista só no último ano ocorreu uma defasagem de 9,28% em relação ao salário mínimo.

**5ª - RENEGOCIAÇÃO**

Caso ocorram alterações na política econômica que interfiram diretamente nas regras estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições de forma a restabelecer o equilíbrio das relações trabalhistas.

**6ª - PISOS SALARIAIS (SALÁRIOS NORMATIVOS)**

Os salários normativos (pisos salariais) são os seguintes:

1. Tecnólogo.....	R\$ 1.455,02
2. Projetista	R\$ 963,30
3. Desenhista	R\$ 722,44
4. Calculista	R\$ 722,44
5. Laboratorista	R\$ 602,05
6. Técnicos	R\$ 722,44
7. Técnico auxiliar	R\$ 602,05
8. Topógrafo	R\$ 722,44
9. Nivelador	R\$ 481,63
10. Auxiliar geral	R\$ 370,00
11. Auxiliares de campo	R\$ 360,00

**Parágrafo 1º**

O piso salarial é vinculado ao exercício do cargo e faz parte ostensiva do contrato de trabalho - CTPS.

**Parágrafo 2º**

Os salários normativos acima, correspondem à remuneração mensal, observada a duração semanal de trabalho, ajustada nesta Convenção Coletiva.

**Parágrafo 3º**

Esta cláusula não se aplica a aprendizes menores de 16 anos.

**7ª - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO**

As empresas manterão, sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de 40 (quarenta horas) por semana, sendo 39 (trinta e nove) horas de efetivo trabalho e garantindo-se 1 hora, por semana, destinada à Educação Continuada, representando 48 (quarenta e oito) horas anuais, conforme estabelecido na Cláusula 8ª.

**Parágrafo 1º**

Para os profissionais que trabalham ou venham a trabalhar no campo, ou fora de seus escritórios, prevalecerão as condições previstas na Legislação Ordinária vigente à época, preservadas as condições mais favoráveis existentes em cada empresa.

**Parágrafo 2º**

As horas reduzidas na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, serão consideradas como parte da jornada de trabalho do dia útil correspondente ao sábado, sendo que as horas restantes deste dia útil, poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis da semana, aplicando-se inclusive a mulheres e menores.

**Parágrafo 3º**

Fica vedado às Empresas utilizarem-se dos profissionais abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a prestarem outros serviços depois de concluída a jornada máxima já descrita;

**8º - ELABORAÇÃO DE DESENHOS ATRAVÉS DO AUTOCAD**

Será adequado o local de trabalho bem a jornada de trabalho de acordo com as normas regulamentares, em especial a NR 17.

**Parágrafo 1º**

Os salários não sofrerem redução em função da diminuição da jornada de trabalho.

**Parágrafo 2º**

A Jornada máxima de trabalho não poderá exceder a 30 (trinta) horas semanais, compreendendo o limite de 6 (seis) horas diárias.

**9º - EDUCAÇÃO CONTINUADA, APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO e DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

As empresas proporcionarão para todos os seus Empregados, a título de educação continuada, aperfeiçoamento técnico ou desenvolvimento profissional o equivalente a 48 (quarenta e oito) horas anuais, a serem contabilizadas entre 1º de maio de 2006 e 30 de abril de 2007.

9.1 - Entende-se como educação continuada todas as atividades e horas de estudo destinadas a complementação e atualização da formação pessoal, que de alguma forma venha a contribuir para o desenvolvimento profissional e como tal definido pela Empresa;

9.2 - Entende-se como aperfeiçoamento técnico, a participação em cursos ministrados pela própria empresa ou terceiro, participação em seminários, congressos técnicos, ou eventos similares de interesse ao setor;

9.3 - As Empresas divulgarão amplamente sua política de treinamento bem como as previsões anuais de realização de cursos, eventos, seminários etc., incentivando a participação do seu corpo técnico;

9.4 - As Empresas incentivarão intercâmbio tecnológico de profissionais da área técnica, entre as empresas do setor de trabalho, como uma das formas de aperfeiçoamento profissional;

9.5 - As Empresas desenvolverão esforços na criação de mecanismos que possibilitem a adequada inovação tecnológica do quadro técnico e a transferência de conhecimento nas várias áreas da empresa;

9.6 - O Sindicato Patronal em conjunto com os Sindicatos dos Empregados implantarão uma comissão com a finalidade de propor e coordenar sistemas de atualização e aperfeiçoamento profissional, no prazo de 60 (sessenta) dias após a celebração desta Convenção;

9.7 - Os Empregados que frequentam cursos regulares de 1º e 2º graus ou universitários poderão utilizar a totalidade destas 48 (quarenta e oito) horas, equivalentes a 4 (quatro) horas mensais, desde que comuniquem a respectiva chefia, por escrito e no início de cada semestre.

9.7.1 - Estas horas poderão ser utilizadas também para a realização de exames vestibulares, condicionada à prévia comunicação à chefia e posterior comprovação;

9.8 - Para o empregado que não vier a participar em programas acima definidos, a duração semanal de trabalho será de 40 horas, sem direito a percepção de nenhum crédito ou pagamento a qualquer título.

**10º - HORAS EXTRAS**

O empregado poderá, trabalhar horas extras inclusive sábados, domingos e turnos noturnos, fazendo jus aos adicionais previstos por lei, com comunicação expressa ao sindicato representativo.

**Parágrafo 1º**

Na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados, exceto quando concedida folga compensatória, conforme parágrafo 2º da Cláusula 7ª, as horas trabalhadas estarão sujeitas ao adicional previsto no "caput", além do pagamento da jornada de folga.

**Parágrafo 2º**

Deverá ser observado pela empresa o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT, isto é, duas horas diárias;

**Parágrafo 3º**

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

**11 - REFLEXOS 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, Repouso Semanal Remunerado e verbas rescisórias.

**12 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento de salários até o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, sendo antecipado, no caso de sábado, domingo ou feriado, ficando mantidas as condições mais favoráveis que venham sendo praticadas pelas empresas.

**Parágrafo 1º**

Ocorrendo atraso de pagamento de salário, 13º salário, férias e seu respectivo abono, implicará no pagamento de multa, da ordem de 20% (vinte por cento), mais correção monetária equivalente à variação acumulada da TR - Taxa Referencial, mais juros de mora de 1% (um por cento) ao mês-calendário, tudo sobre o principal, desde a data devida para pagamento até a data da efetiva quitação.

**Parágrafo 2º**

O atraso mencionado no parágrafo 1º estará limitado a 30 (trinta) dias;

**Parágrafo 3º**

Ocorrendo atraso superior ao acima mencionado, a multa passará para 40% (quarenta por cento), permanecendo os demais encargos.

**Parágrafo 4º**

As empresas que não possuam postos bancários em suas dependências ou que não efetuem o pagamento de salário, em espécie, 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.

**13 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As Empresas abrangidas por esta Convenção, desde que não possuam restaurante ou fornecimento de refeições, fornecerão a todos empregados, auxílio alimentação através de Vale Alimentação ou Vale Refeição no valor mínimo de R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos), mantidas as condições mais favoráveis de distribuição vigentes em cada empresa.

**Parágrafo Único**

O desconto a ser efetuado pelas empresas não poderão ser superior a 5% (cinco por cento) do montante fornecido ou o equivalente a um vale.

**14 - VALE TRANSPORTE**

As empresas concordam em descontar tão somente 5% (cinco por cento) dos salários de seus empregados que necessitem de Vale Transporte para locomoção ao trabalho.

**Parágrafo Único**

Os custos dos transportes alternativos, dos empregados nos dias em que houver greve, serão por conta das empresas empregadoras, sendo os meios de locomoção, nesse caso, estabelecido pelos empregadores.

**15 - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas complementarão os salários de seus empregados afastados por acidente de trabalho ou doença, do 16º ao 195º dia, com valor limitado a R\$ 2.203,66 (dois mil, duzentos e três reais e sessenta e seis centavos), mensalmente, para os empregados com mais de 6 (seis) meses de empresa, sendo o prazo de carência exigível somente no caso de doença.

**Parágrafo 1º**

Na ocorrência de mais de um afastamento na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, 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**

O pagamento referido nesta Cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

**Parágrafo 4º**

A complementação abrange, inclusive, o 13º salário.

**16 - GARANTIA À GESTANTE**

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 90 (noventa) 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 1º**

A presente cláusula aplica-se também à empregada que, no prazo de 30 (trinta) dias após a dispensa comprove que, anteriormente à dispensa, estava grávida.

**Parágrafo 2º**

A garantia prevista no "caput" é extensiva às empregadas que adotarem criança com até 6 (seis) meses de idade, pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir da data de adoção devidamente comprovada.

**Parágrafo 3º**

Garantia de 60 (sessenta) dias após aborto.

**17 - GARANTIA AO EMPREGADO EM SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário aos empregados em idade de prestação de Serviço Militar, desde alistamento até 60 (sessenta) dias após a liberação do Serviço Militar, ressalvados os casos de justa causa, pedidos de demissão, acordo entre as partes e os "contratos a prazo determinado".

**18 - GARANTIA AO AFASTAMENTO PELA PREVIDÊNCIA**

Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença pelo prazo de 90 (noventa) dias contados do término do afastamento.

**Parágrafo único:**

Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência desta Convenção Coletiva de trabalho, exceto para os casos de afastamento para cirurgia.

**19 - DISPENSA DE EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA**

As empresas garantirão emprego ou salário aos empregados com mais de 4 (quatro) anos de trabalho na mesma empresa, e que estejam a menos de 2 (dois) anos do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido o vínculo empregatício, tenham declarado, 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 aos 30 (trinta) anos de contribuição, devidamente comprovada para homens e 25 (vinte e cinco) anos para mulheres.

**Parágrafo 2º**

Esta garantia não se aplica aos empregados demitidos por justa causa ou acordo entre as partes, com assistência do respectivo Sindicato.

**Parágrafo 3º**

Em caso de alteração dos prazos de concessão de aposentadorias, prevalecerão os prazos mínimos previstos na legislação.

**20 - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho, inclusive adotivos, de até 6 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade, a importância equivalente à R\$ 102,10 (cento e dois reais e dez centavos), mensalmente, 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 detinham 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.

**21 - AUXÍLIO FUNERAL**

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

**Parágrafo único:**

Este auxílio funeral não será devido quando for mantida apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Acidente, paga integralmente pela Empresa.

**22 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas manterão Apólice de Seguro de Vida, para todos os seus funcionários.

**Parágrafo 1º**

As empresas que ainda não oferecem este benefício deverão implementá-lo num prazo de 90 (noventa dias) dias, à partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 2º**

Os custos de implantação e manutenção serão de responsabilidade da empresa.

**23 - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas manterão plano de Assistência Médica e Odontológica.

**Parágrafo 1º**

As empresas que ainda não oferecem este benefício deverão implementá-lo num prazo de 60 (sessenta) dias, à partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 2º**

As empresas promoverão a realização de exames médicos semestralmente.

**24 - DIREITO À 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.

**25 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas aceitam, para efeitos de abono, os atestados médicos e odontológicos, emitidos por profissionais próprios ou conveniados dos Sindicatos.

**26 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI**

Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPI's (Equipamentos de Proteção individual), serão fornecidos, gratuitamente, pelas empresas aos empregados.

**27 - BOLSA DE EMPREGO**

As Empresas poderão utilizar, gratuitamente, o serviço de colocação de profissionais (Bolsa de Emprego) eventualmente mantidos pelas entidades representantes dos Empregados.

**28 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) Cinco dias úteis, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos;
- b) Dois dias úteis, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica.
- c) Cinco dias úteis em virtude de núpcias.

**29 - DESCONTO PROPORCIONAL DO RSR - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

As empresas descontarão, proporcionalmente, no Repouso Semanal Remunerado, os dias ou horas em que os empregados estiverem ausentes.

**30 - PUBLICIDADE**

As empresas concordam em divulgar, através de seus quadros de aviso, sob a inteira responsabilidade dos Sindicatos, informativos que tratem de assuntos de interesse dos Sindicatos dos Empregados, desde que os mesmos sejam encaminhados, formalmente, para afixação, através do órgão de Pessoal ou Recursos Humanos, das empresas.

**31 - 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.

### **32 - LICENÇA MATERNIDADE**

Em atendimento ao preceito constitucional, os empregadores concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo único

A licença prevista no "caput" é extensiva às empregadas que comprovadamente adotarem criança com até 1 (um) ano de idade, pelo período de 60 (sessenta) dias.

### **33 - INÍCIO DAS FÉRIAS**

As férias não poderão se iniciar em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

### **34 - 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

Os Sindicatos se comprometem 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 serão realizadas, obrigatoriamente, respectivo Sindicato.

### **35 - APLICAÇÃO DOS DISSÍDIOS**

Não se aplicarão às empresas, representadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as cláusulas e condições que, na vigência da mesma, vierem a ser estatuidas em Convenções ou Acordos de Trabalho firmados ou em Dissídios Coletivos de Trabalho de caráter geral instaurados e que abranjam as categorias profissionais aqui representadas e as respectivas categorias econômicas.

### **36 - MUDANÇA DE LOCAL**

Nos casos em que houver mudança de endereço de empresa, esta se obriga a estudar formas que minimizem eventuais transtornos dela decorrentes, bem como efetuar comunicação prévia aos Sindicatos, no prazo de 30 (trinta) dias.

### **37 - 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.

### **38 - FALTA JUSTIFICADA**

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

### **39 - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA**

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função, anteriormente exercida, não será celebrado Contrato de Experiência.

### **40 - RELAÇÃO DOS SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO - INSS**

As empresas deverão preencher as Relações de Salários de Contribuição nos seguintes prazos máximos:





- Para fins de auxílio doença ..... : 24 (vinte e quatro) horas; e.
- Para fins de aposentadoria ou pecúlio: 10 (dez) dias sucessivos.

**41 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão as seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles realizados, 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 - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Parágrafo único:

As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento que discriminará seu número e as percentagens de seus adicionais.

**42 - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa de empregado deverá ser comunicada, por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção "iuris et de jure" (De direito e por direito) de dispensa imotivada.

**43 - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas, nas demissões de empregados, sem justa causa, e quando solicitada, se obrigam a entregar ao demitido uma carta de referência.

**44 - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - ANOTAÇÕES**

A C.T.P.S. recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas. A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.

Parágrafo único

As empresas anotarão na C.T.P.S. a correta denominação das funções do cargo, não podendo adotar nomes que divirjam deste.

**45 - 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 mesmas.

Parágrafo único

Quando for utilizado o veículo de propriedade do empregado a serviço, o valor do reembolso pelo quilômetro rodado será de pelo menos 30% (trinta por cento) do valor do litro da gasolina.

**46 - TRABALHADOR NO EXTERIOR**

Havendo necessidade de transferência de empregado para país estrangeiro, ou contratação para a realização de trabalho no exterior, as empresas deverão, antecipada e obrigatoriamente, contatar os Sindicatos para efeito destes assistirem os empregados na elaboração do contrato de trabalho, que será necessariamente escrito em português, e atenderá às disposições da lei federal específica sobre a matéria.

**47 - 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 dos Sindicatos, por tempo previamente acordado, local e meio para sindicalização, nos locais de trabalho.

**48 - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Fica estabelecida a multa no valor de R\$ 10,00 (dez reais), por empregado, por infração e por dia, nos casos de descumprimento das obrigações de fazer, constantes da presente Convenção, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada, não podendo exceder o principal nos termos do artigo 920 do Código Civil.

**49 - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO**

As empresas se obrigam a promover o desconto e o recolhimento da Contribuição de Custeio, estabelecida através de Assembléia Geral Extraordinária da Categoria, conforme Editais de Convocação dos Sindicatos de Empregados, cujo mecanismo é amparado pela CF/1988, art. 8.º, Inc. IV, nas formas e condições abaixo-discriminadas:

**Parágrafo 1º**

Primeira parcela: dois e meio por cento (2,50%) sobre os salários-base já reajustados, incidentes sobre o mês de referência maio 2006, de todos os integrantes da Categoria, associados ou não, através de guias ou bloquetes de compensação, fornecidos pelo Sindicato dos Empregados respectivos, devendo ser recolhido junto à instituição financeira indicada pelos mesmos, tendo como data-limite, dia 10 de junho de 2006;

**Parágrafo 2º**

Segunda parcela: dois e meio por cento (2,50%) sobre os salários-base já reajustados, incidentes sobre o mês de referência setembro de 2006, de todos os integrantes da Categoria, associados ou não, através de guias ou bloquetes de compensação, fornecidos pelo Sindicato dos Empregados respectivos, devendo ser recolhido junto à instituição financeira indicada pelos mesmos, tendo como data-limite, dia 10 de outubro de 2006;

**Parágrafo 3º**

Terceira e última parcela: dois e meio por cento (2,50%) sobre os salários-base já reajustados, incidentes sobre o mês de referência dezembro de 2006, de todos os integrantes da Categoria, associados ou não, através de guias ou bloquetes de compensação, fornecidos pelo Sindicato dos Empregados respectivos, devendo ser recolhido junto à instituição financeira indicada pelos mesmos, tendo como data-limite, dia 10 de janeiro de 2007;

**50 - MANUTENÇÃO DE CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

Ficam mantidas todas as condições, desde que mais favoráveis, que as empresas já estejam praticando, de forma diferente da presente Convenção.

**51 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

A presente Convenção definirá nos termos da legislação vigente, as prévias Comissões de Conciliação.

**52 - JUÍZO COMPETENTE**

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



**53 - VIGÊNCIA**

As cláusulas e condições desta Convenção Coletiva vigorarão a partir de 1º de maio de 2006 até 30 de abril de 2007.

E assim, por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes acordantes a presente Convenção Coletiva em 4 (quatro) vias, sendo que 1 (uma) será remetida à Delegacia Regional do Trabalho de Fortaleza/CE, para o competente registro.

Fortaleza/CE., 19 de junho de 2006

*Ana Maria Silva Carneiro*

**Ana Maria Silva Carneiro**  
SEDTEC - Presidente

CPF: 324.489.703-78

*Adonai de Souza Porto*

**Adonai de Souza Porto**  
Presidente - SINAENCO

CPF: 115.897.283-00

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO DE FORTALEZA  
SECRETARIA REGIONAL DE FORTALEZA

Nos termos do artigo 614, §§ 4º, 5º e 6º da CLT, a Convenção Coletiva de Trabalho em vigor da presente Convenção Coletiva do Trabalho dos Desenhistas do Ceará é registrada e arquivada em:

46225-007848/2006-68

Registrada e Arquivada na CRTEC sob o nº 2832006

Data de Protocolo de depósito 20 / 06 / 06

Fortaleza, 28 / 06 / 06

*Maria Edson*  
**Maria Edson**  
Agente Administrativa  
Matricula 0249592