

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000602/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/10/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR071200/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.012034/2016-15  
DATA DO PROTOCOLO: 21/10/2016

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS ARQUITETOS DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.686.386/0001-37, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). YONE ROBERTA DE SOUZA;

E

SIND NACIONAL EMPR ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA, CNPJ n. 59.940.957/0001-60, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABIO ARAUJO NODARI;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2016 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **O presente Termo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos Arquitetos, empregados das empresas associadas ao Sindicato da Arquitetura e da Engenharia Consultiva, no Distrito Federal, com âmbito e abrangência territorial no Distrito Federal, com abrangência territorial em DF.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA TERCEIRA - CLÁUSULA TERCEIRA - CONDIÇÕES GERAIS

#### SALÁRIOS DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para o cargo 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 das empresas associadas.

No caso de a empresa associada não possuir Plano de Cargos e Salários fica estabelecida a livre negociação entre as partes.

## **REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de maio de 2015, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajustes salarial, serão corrigidos, na data base de 1º de maio de 2016 em 4,6% (quatro vírgula seis pontos percentuais).

Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de maio de 2015 a abril de 2016, a título de mérito, promoção, de idade, inclusive aumentos reais concedidos pela empresa associada em caráter incompensável, transferência, implemento de idade e inclusive aumentos reais concedidos pela empresa associada em caráter incompensável.

Para os empregados admitidos após a data base, o reajuste, de que trata o caput desta cláusula, deverá ser aplicado com o critério de proporcionalidade, observado o disposto no artigo 461 da CLT, respeitada a isonomia salarial de cada empresa e o piso salarial fixado.

As antecipações salariais concedidas entre 01.05.2015 a 30.04.2016 poderão ser compensadas.

As diferenças salariais resultantes da aplicação do índice de reajuste poderão ser pagas sem qualquer acréscimo, até a folha de pagamento dos 2 (dois) meses subsequentes à assinatura deste Acordo.

### **TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

MÊS DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
MAIO 2015	4,60
JUNHO 2015	4,22
JULHO 2015	3,83
AGOSTO 2015	3,45
SETEMBRO 2015	3,07
OUTUBRO 2015	2,68
NOVEMBRO 2015	2,30
DEZEMBRO 2015	1,92
JANEIRO 2016	1,53
FEVEREIRO 2016	1,15
MARÇO 2016	0,77
ABRIL 2016	0,38

## **PISO SALARIAL**

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais:

O piso salarial para os Arquitetos com mais de 2 (dois) anos da data de concessão da habilitação profissional é de R\$ 7.480,00 (sete mil quatrocentos e oitenta reais), para uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho.

Fica instituído o piso salarial para os profissionais em início de carreira, com até 2 (dois) anos da data da concessão da habilitação profissional, de R\$ 5.280,00 (cinco mil duzentos e oitenta reais), para uma jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, acrescidas de 8 (oito) horas semanais, sem qualquer contraprestação

pecuniária, para atividades de aperfeiçoamento profissional, no ambiente de trabalho, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais .

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA QUARTA - CLÁUSULA QUARTA - CONDIÇÕES GERAIS**

### **HORAS EXTRAS**

As Horas Extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:

a - 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado;

b - 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados aos domingos e feriados.

Na hipótese da prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados, exceto quando concedida folga compensatória, as horas trabalhadas estarão sujeitas ao adicional previsto no caput.

Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT.

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) for efetuado.

### **REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO AVISO PRÉVIO**

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

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Enquanto as empresas não possuírem restaurante ou fornecimento de refeição, deverá fornecer a todos os seus empregados auxílio alimentação através de Vale Refeição, no valor de R\$ 25,78 (vinte e cinco reais e setenta e oito centavos), subsidiando, no mínimo, 80% (oitenta por cento) deste valor, percentual que não poderá sofrer redução.

É facultado às empresas efetuar, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado à suas operações, ou para facilidade dos empregados, o pagamento total ou parcial do auxílio alimentação em dinheiro.

O benefício do auxílio alimentação pago em dinheiro tem caráter meramente indenizatório, para todos os fins.

O benefício do auxílio alimentação não se caracteriza, para todos os efeitos, como salário utilidade.

### **VALE TRANSPORTE**

É facultado às empresas efetuar, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado às suas operações, ou facilidade dos empregados, o pagamento do Vale Transporte em dinheiro, respeitados os direitos e limites estabelecidos pela Lei 7.418 de 16.12.85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17.01.87.

O pagamento do vale transporte poderá ser feito em espécie, no valor equivalente à passagem do dia, com os devidos descontos legais, ficando pactuado que não integrará o salário, por ser indispensável à prestação do serviço.

## **AUXÍLIO FUNERAL**

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

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

## **REEMBOLSO CRECHE**

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães importância equivalente a R\$ 294,92 (duzentos e noventa e quatro reais e noventa e dois centavos), mensalmente, para cada filho (inclusive adotivo) de até 6 (seis) anos, pagamento este que fica condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

Será concedido o benefício na forma do caput ao empregado do sexo masculino que, sendo viúvo, solteiro ou separado, comprovadamente detenha a guarda do filho.

## **PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários manterão Plano de Assistência Médica, podendo ser incluída a assistência odontológica, a critério de cada empresa.

O empregado que não desejar aderir ao Plano de Saúde oferecido pela empresa deverá efetuar a sua renúncia ao benefício, por escrito, ficando, desta forma, a empresa desobrigada ao disposto nesta cláusula.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA QUINTA - CLÁUSULA QUINTA – MODALIDADES**

## **RESCISÕES CONTRATUAIS**

As empresas deverão proceder à competente homologação das quitações das rescisões contratuais nos prazos da Lei 7.855/89 e do art. 477 da CLT. Os pagamentos efetuados com atraso estarão sujeitos à correção monetária idêntica à prevista na legislação vigente para atualização de débitos trabalhistas.

O SINARQ/DF compromete-se a fornecer protocolo da entrega do processo de rescisão valendo a data do protocolo como dia do cumprimento da obrigação, desde que as empresas associadas compareçam no dia marcado para a homologação.

As homologações deverão ser feitas no SINARQ/DF.

## **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função, anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência se o empregado for readmitido num prazo inferior a 12 meses da sua demissão.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA SEXTA - CLÁUSULA SEXTA – NORMAS GERAIS**

### **BANCO DE HORAS**

Fica firmado o Banco de Horas, que permite acumular saldo de horas positivas e negativas, quer na prestação de serviços em jornadas extraordinárias de trabalho para atender necessidades contratuais de empregador, quer para atender ausências particulares dos empregados.

Esse Banco de Horas terá como limite o total de 32h/mês positivas ou negativas, que se acumularão durante o período de 12 (doze) meses ou 1 (um) ano, findo o qual deverá ser zerado no mês subsequente, seja por meio de pagamento ou por desconto do saldo de horas remanescentes, iniciando-se então novo período.

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

Poderão as partes, empregado e empregador, se assim convier, negociar para que o saldo de horas possa ser transferido para 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.

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

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.

## **DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO**

As empresas manterão, sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de 44 (quarenta e quatro horas) semanais.

Para os profissionais que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede das empresas associadas, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem como a sede de clientes, independentemente inclusive da denominação de função ou cargo que é desempenhado pelo empregado, prevalecendo a jornada de trabalho praticada no local até o limite constitucional.

As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser compensadas com prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis, através da formação de um Banco de Horas, aplicando-se, inclusive, às mulheres e menores, obedecidas as condições previstas em Lei.

## **DISPENSA DE EMPREGADOS 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, previamente, por escrito, e comprovado esta condição junto à área de Recursos Humanos; sendo adquirido este direito, cessa a estabilidade.

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

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

## **LICENÇA MATERNIDADE**

Em atendimento ao preceito constitucional, as empresas associadas concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

De acordo com a Lei nº 10.421, de 15/04/2002, que estende à mãe adotiva o direito à 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.

## **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 a empresa, sendo nesses dois últimos casos com assistência do SINARQ/DF.

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

## **GARANTIA AO EMPREGADO 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.

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

## **AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) 05 (cinco) dias corridos, por motivo de falecimento do cônjuge, pais ou filhos;
- b) 02 (dois) dias corridos, por motivo de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica;
- c) 05 (cinco) dias úteis consecutivos em caso de núpcias;
- d) 05 (cinco) dias consecutivos na semana em caso de nascimento de filho (a).

## **DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR**

As empresas descontarão no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitando a política de compensação praticada.

## **RENEGOCIAÇÃO**

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

Independente de alterações supervenientes fica garantida uma reunião semestral entre as partes, restritas, porém, à avaliação do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CLÁUSULA SÉTIMA - CONDIÇÕES GERAIS**

### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Com fundamento na decisão da Assembleia Geral Extraordinária do SINARQ/DF, realizada no dia 26 de setembro de 2016, os empregadores descontarão dos seus Arquitetos a importância correspondente a 3% (três por cento) do salário bruto do primeiro mês subsequente ao da homologação da presente Convenção, a título de Contribuição Assistencial. Quando se tratar de empregados admitidos após a homologação deste Aditivo, o desconto ocorrerá no mês seguinte ao da contratação.

As importâncias serão recolhidas pelas empresas até o 20º (vigésimo) dia do desconto na folha de pagamento e deverão ser depositadas, através de guias fornecidas pelo SINARQ/DF, na conta corrente nº 2.245-0 mantida na agência 0002 da Caixa Econômica Federal, em Brasília, mediante depósito identificado e/ou comunicação ao SINARQ/DF do respectivo depósito efetuado.

Aos trabalhadores fica assegurado o direito de oposição ao desconto, pessoal e individualmente, desde que seja manifestada formalmente mediante a apresentação de documento de identificação pessoal, no prazo

de 10 (dez) dias contados do recebimento do primeiro salário reajustado por esta Convenção, cuja oposição deverá ser entregue ao SINARQ/DF, no endereço SHIN CA 01, bloco A, lote A, sala 123, Lago Norte – Brasília/DF.

## **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme deliberado pela Assembleia 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 – 2016**

#### **SINAENCO 2016**

<b>CLASSE</b>	<b>VALOR CAPITAL SOCIAL (R\$)</b>	<b>VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (R\$)</b>
<b>A</b>	ACIMA DE 8.100.000,00	R\$ 400,00
<b>B</b>	DE 2.700.001,00 a 8.100.000,00	R\$ 300,00
<b>C</b>	DE 900.001,00 a 2.700.000,00	R\$ 200,00
<b>D</b>	DE 100.001,00 a 900.000,00	R\$ 100,00
<b>E</b>	Até 100.000,00	R\$ 60,00
<b>F</b>	Empresas sem Empregados	R\$ 35,00

As empresas associadas ao SINAENCO/DF estão dispensadas do pagamento da Contribuição Assistencial Patronal.



A contribuição deverá ser paga através de boleto bancário de uma única vez, com vencimento em até 30 (trinta) dias a contar da assinatura desta Convenção. Os valores pagos em atraso sofrerão multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

## **DESPESAS DE VIAGENS**

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

Quando for utilizado, para o deslocamento, veículo de propriedade do empregado, o valor do reembolso pelo quilômetro rodado será de pelo menos R\$0,73 (setenta e três centavos).

## **MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do Salário Normativo da Categoria, 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 e não podendo exceder o principal nos termos do art. 920 do Código Civil.

## **RECICLAGEM TECNOLÓGICA (APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO)**

As empresas, de acordo com a conveniência e necessidade, proporcionarão treinamento tecnológico para os profissionais da área técnica, entendendo-se, como tal, a participação em cursos ministrados pelas próprias empresas ou terceiros, participação em seminários, congressos técnicos ou eventos similares de interesse do setor.

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

As empresas incentivarão intercâmbio tecnológico de profissionais da área técnica, entre as empresas do setor.

As empresas envidarão esforços na criação de mecanismos que possibilitem a adequada inovação tecnológica do quadro técnico e a transferência de conhecimento nas várias áreas das empresas.

## **PUBLICIDADE**

As empresas concordam em divulgar, por meio de seus quadros de avisos, sob a inteira responsabilidade do SINARQ/DF, informativos que tratem de interesses da Entidade, desde que sejam encaminhados formalmente para afixação, através do órgão de pessoal da empresa.

## **ANOTAÇÕES DE RESPONSABILIDADES TÉCNICAS**

As empresas se obrigam a efetuar o recolhimento da R.R.T. previsto na Lei 12.378, de 31 de dezembro de 2010, para os projetos, serviços, atividades e estudos contratados indicando ao menos um responsável técnico, por especialidade, envolvido no projeto, ou atividades, serviços ou estudo. As empresas se comprometem, ainda, a fornecer no ato da rescisão do contrato de trabalho a Relação de Acervo Técnico — RAT dos trabalhos executados pelo profissional durante todo o período de vigência do vínculo empregatício. As empresas e o SINARQ/DF formarão, na medida da conveniência, Comissão de Estudos em conjunto com o CAU para o esclarecimento de critérios e acompanhamento desse assunto.

## **MUDANÇA DE LOCAL**

Nos casos em que houver mudanças de endereço das empresas, estas se obrigam a estudar formas que minimizem eventuais transtornos decorrentes dessa mudança, bem como a efetuar comunicação prévia ao Sindicato.

## **JUÍZO COMPETENTE**

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

**YONE ROBERTA DE SOUZA**  
**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA**  
**SINDICATO DOS ARQUITETOS DO DISTRITO FEDERAL**

**FABIO ARAÚJO NODARI**  
**DIRETOR**  
**SIND. NACIONAL EMPR. ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA**

**YONE ROBERTA DE SOUZA**  
Membro de Diretoria Colegiada  
**SINDICATO DOS ARQUITETOS DO DISTRITO FEDERAL**

**FABIO ARAUJO NODARI**  
Diretor  
**SIND NACIONAL EMPR ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.