

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

Entre as partes de um lado, **SINAENCO** - Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva, e de outro lado, os seguintes **Sindicatos de Trabalhadores**:

Sindicato dos **Arquitetos** no Estado de São Paulo,  
Sindicato dos **Geólogos** no Estado de São Paulo,  
Sindicato dos **Tecnólogos** do Estado de São Paulo.

Fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, garantidos os direitos constitucionais previstos no artigo 7º e 8º da Constituição Federal e na forma do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis de Trabalho, mediante as considerações e cláusulas que seguem:

### VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGÊNCIA

#### 01 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

#### 02 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) ARQUITETOS; GEÓLOGOS E TECNÓLOGOS NAS EMPRESAS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA, com abrangência territorial em SP, EXCETO o Município de Limeira/SP, com abrangência territorial em SP.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

#### 03 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de 1º maio de 2022, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajuste salarial constante da norma coletiva de 2020/2021, serão corrigidos na data de **1º de maio de 2022, em 7,00% (sete por cento)**.

**Parágrafo 1º** - Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de Maio/21 a abril/22, a título de mérito, promoção, transferência, implemento de idade e inclusive aumentos reais concedidos pela Empresa em caráter incompensável.

**Parágrafo 2º** - 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) do percentual previsto no "caput" por mês ou fração igual ou superior a 15 dias

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

trabalhados, observado o disposto no artigo 461 da CLT, respeitada a isonomia salarial de cada empresa, conforme tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
Maio/2021	7,00%
Junho/2021	6,42%
Julho/2021	5,83%
Agosto/2021	5,25%
Setembro/2021	4,67%
Outubro/2021	4,08%
Novembro/2021	3,50%
Dezembro/2021	2,92%
Janeiro/2022	2,33%
Fevereiro/2022	1,75%
Março/2022	1,17%
Abril/2022	0,58%

**Parágrafo 3º** - As antecipações gerais concedidas entre 01/05/21 a 30/04/22 poderão ser compensadas, assim como eventuais antecipações concedidas a partir de 01/05/22 por conta de eventual antecipação de dissídio ou mesmo da presente Convenção.

**Parágrafo 4º** - As diferenças salariais resultantes da aplicação do índice de **7,00% (sete por cento)**, relativas aos meses de maio, junho, julho, e agosto serão pagas integralmente sem qualquer acréscimo até a competência/folha de pagamento do mês de setembro de 2022.

### 04 - PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de maio de 2022, o salário normativo (piso salarial) para o profissional **Arquiteto, com mais de 03 anos da colação de grau** será reajustado, ficando estabelecido da seguinte forma:

Arquitetos	R\$ 10.004,50
------------	---------------

**Parágrafo 1º** - A partir de 1º de maio de 2022 o salário normativo para o profissional **Geólogo, com mais de 03 anos da colação de grau** será reajustado, ficando estabelecido da seguinte forma:

Geólogos	R\$ 10.004,50
----------	---------------

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**Parágrafo 2º** - A partir de 1º de maio de 2.022 o salário normativo (piso salarial) para o profissional **Arquiteto**, em **início de carreira (TRAINEE)**, com **menos de 03 anos da colação de grau** será reajustado, ficando estabelecido da seguinte forma:

Arquitetos	R\$ 7.940,50
------------	--------------

**Parágrafo 3º** - A partir de 1º de maio de 2.022 o salário normativo para o profissional **Geólogo**, em **início de carreira (TRAINEE)**, com **menos de 03 anos da colação de grau** será reajustado, ficando estabelecido da seguinte forma:

Geólogos	R\$ 7.940,50
----------	--------------

A partir de 1º de maio de 2.022 o salário normativo (piso salarial) para o profissional **Tecnólogo**, com mais de 01 ano da colação de grau será reajustado, ficando estabelecido da seguinte forma:

Tecnólogos	R\$ 6.128,65
------------	--------------

**Parágrafo 2º** - A partir 1º de maio de 2.022 o salário normativo (piso salarial) para o profissional **Tecnólogo**, em **início de carreira (TRAINEE)**, com **menos de 01 ano da colação de grau** será reajustado, ficando estabelecido da seguinte forma:

Tecnólogos recém-formados	R\$ 5.542,15
---------------------------	--------------

**Parágrafo 3º** - As diferenças salariais resultantes da aplicação do índice nos pisos salariais, relativas aos meses de maio, junho, julho e agosto serão pagas integralmente sem qualquer acréscimo até a competência/folha de pagamento do mês de setembro de 2022.

**Parágrafo 4º** - As diferenças salariais das verbas rescisórias dos trabalhadores demitidos a partir de 1º de maio de 2.022 poderão ser pagas sem qualquer acréscimo até a competência/folha de pagamento do mês de outubro de 2.022

**Parágrafo 5º** - Os pisos salariais estabelecidos na presente cláusula são para jornadas de trabalho de 40 horas semanais e 200 horas mensais,

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

sendo permitida a feitura de acordo de prorrogação para compensação de jornada semanal.

### **05- 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 já praticadas.

**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 quarta.

### **06 - 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.

### **07 - 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 2022. Os Planos celebrados deverão ser levados a arquivo perante as Entidades Sindicais.

a) 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 abril de 2023, inclusive.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

b) 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 2023, importância de, pelo menos, **R\$ 326,35** (trezentos e vinte e seis reais e trinta e cinco centavos) acrescidos de 16% (dezesesseis por cento) do salário nominal de cada empregado, totalizando até o limite máximo de **R\$ 679,45** (seiscentos e setenta e nove reais e quarenta e cinco centavos). O pagamento deverá ser realizado até o final do primeiro semestre civil do ano de 2.024.

c) Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2023, o valor apurado conforme item B anterior poderá ser calculado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do valor apurado previsto no item B por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no ano de 2023.

d) 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.

e) O pagamento da participação nos lucros ou resultados previstos no item B desta cláusula, é condicionado à obtenção, pelas empresas, de lucro contabilizado em balanço.

f) As empresas que alegarem não obtenção de lucro, previsto na cláusula imediatamente anterior para o não pagamento da participação, deverão obrigatoriamente remeter ao Sindicato cópia integral do balanço do ano de 2023, no prazo de até o dia 31 de março de 2.024.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### 08 - 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\$ 34,00** (trinta e quatro reais), observado o disposto no regulamento do P.A.T – Programa de Alimentação do Trabalhador, podendo a empresa proceder com desconto de no máximo 20% (vinte por cento) do valor do benefício.

**Parágrafo 1º** - O benefício do auxílio refeição não se caracteriza para todos os efeitos como salário utilidade.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**Parágrafo 2º** - O valor previsto no “caput” será devido desde 1º de maio de 2.022.

**Parágrafo 3º** - 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

**Parágrafo 4º** - A diferença resultante da aplicação do índice de reajuste no auxílio refeição referente aos meses de maio, junho, julho e agosto de 2.022 deverá ser paga sem qualquer acréscimo, até a competência/folha de pagamento do mês de setembro de 2.022.

### **09 - 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\$ 303,90** (trezentos e três reais e noventa centavos), 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.

### **10 - 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, limitado esse benefício ao valor máximo de **R\$ 5.842,20** (cinco mil oitocentos e quarenta e dois reais e vinte centavos), 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.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**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.

### **11 - 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.

### **12 - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

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

**Parágrafo Único** - As empresas constituídas após a data-base, 1º de maio de 2.022, ou que vierem a ser obrigadas ao cumprimento desta norma coletiva por motivo de reenquadramento sindical também após a data-base, 1º de maio de 2.022, que ainda não ofereçam este benefício deverão implementá-lo num prazo de 120 (cento e vinte) dias.

### **13 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As Empresas estão obrigadas a manter Apólice de Seguro de Vida com valor de indenização igual a pelo menos 10 (dez) vezes o valor do último salário contratual, limitado a **R\$ 41.451,80** (quarenta e um mil quatrocentos e cinquenta e um reais e oitenta centavos) e quarenta reais).

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

### 14 - VALE TRANSPORTE

As Empresas fornecerão aos seus empregados o Vale Transporte, conforme estabelecido pela Lei 7.418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/87.

### 15 - 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).

### 16- RETORNO AO TRABALHO/ALTA MÉDICA PROGRAMADA

Na hipótese de o 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 subsídio 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 80% (oitenta por cento) do salário-base no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS. O benefício contido no presente parágrafo será concedido pelo prazo máximo de 180 dias e ficará limitado ao valor de **R\$ 5.842,20** (cinco mil oitocentos e quarenta e dois reais e vinte centavos), como **adiantamento**.

**Parágrafo 2º** - Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do benefício, o trabalhador deverá devolver à 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



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

o retorno será considerado como **complemento de auxílio previdenciário** com caráter indenizatório, esgotadas todas as possibilidades legais de discussão.

### JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

#### 17 - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

As empresas manterão, sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de 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 44:00 horas 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.

#### 18 - 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 32:00 horas/mês, positivas ou negativas, que se acumularão durante o período de 06 (seis) meses ou 180 (cento e oitenta) dias, findo o qual deverá ser zerado a partir do mês subsequente, seja através do pagamento ou desconto do saldo de horas remanescentes, iniciando-se então novo período.

**Parágrafo 2º** - O excedente às 32:00 horas 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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

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 10:00 horas, 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.

### 19 - 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### 20 - 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.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**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.

### **21 - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR**

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

### **22 - 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.

### **23 - LICENÇA MATERNIDADE**

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 à 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.

**Parágrafo Único:** A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã

### **24 - FALTA JUSTIFICADA**

Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será considerada a jornada correspondente ao dia da ausência, excetuando-se as empresas que praticam o horário flexível.

### **25 - 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.

### **26 - INÍCIO DE FÉRIAS**

As férias não poderão ter início no período de dois dias anteriores a feriado, fins de semana ou dia já compensado.

**26.1.** Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados na contagem da duração de férias coletivas que os abrangem, gerando

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

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**

#### **27 - RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações deverão ser feitas conforme legislação vigente.

#### **28 - 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.

#### **29 - 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 e municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de 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 n.º 11.340 de 07/08/2006.

#### **30 - 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.

#### **31 - 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.

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

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

### **32 - 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, 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.

### **33 - CERTIFICADO DE CURSOS**

A empresa fornecerá aos empregados declaração de cursos que o empregado tenha concluído em suas dependências.

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

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

- a) para fins de auxílio doença: 24h00.
- b) para fins de aposentadoria ou pecúlio: 10 (dez) dias.

### **35 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão a 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.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

### **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 - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### **41 - UNIFORMES E EPIS**

Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPIS (equipamentos de proteção individual), serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos empregados.

### **42- PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - NR.07**

Conforme permissivo no item 7.3.1.1.1 da NR.07, as empresas que tenham entre 26 (vinte e seis) e 50 (cinquenta) empregados, desde que enquadradas, no máximo, até o grau de risco 02, ficam desobrigadas de indicar o médico coordenador.

## RELAÇÕES SINDICAIS

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

### **43 - 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.

### **44 - BOLSA DE EMPREGO**

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

### **45 - 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.

### **46 - 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.

### **47 - 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.

### **48 - CONTRIBUIÇÃO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Em decorrência da função de negociação coletiva para estabelecimento dos direitos e garantias previstos no instrumento

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

coletivo, as empresas descontarão dos trabalhadores, abrangidos por esta Convenção Coletiva, associados ou não que manifestarem o interesse em contribuir, contribuição profissional de valor correspondente a 1,5% (um e meio por cento), a incidir sobre o salário já reajustado de maio/2022 e efetuará o recolhimento ao Respectivo Sindicato por intermédio de guias próprias por esses fornecidas, conforme endereço eletrônico sinalizado abaixo:

Arquitetos - atendimento@sasp.arq.br

Geólogos – sigesp@sigesp.org.br

Tecnólogos - tecnologo@tecnologo.org.br

**Parágrafo 1º** – Desconto previsto no caput será limitado a R\$ 100,00 para todos os trabalhadores e R\$ 50,00 para aqueles que são associados ao Sindicato.

**Parágrafo 2º** - É garantida a oposição do empregado em até cinco dias úteis após a assinatura da Convenção Coletiva, através de requerimento individual, escrito de próprio punho, contendo a sua qualificação (nome, nº da CTPS, nome da empresa em que trabalha, endereço para correspondência), que deverá ser digitalizado e enviado através do e-mail pessoal do empregado ao sindicato laboral que represente a sua categoria respectiva, conforme endereço eletrônico sinalizado abaixo:

Arquitetos - atendimento@sasp.arq.br

Geólogos – sigesp@sigesp.org.br

Tecnólogos - tecnologo@tecnologo.org.br

**Parágrafo 3º** - As partes que incentivarem ou criarem obstáculos para o cumprimento desta cláusula estarão sujeitos a denúncia perante o Ministério Público do Trabalho por conduta antissindical.

### **49 - NÚCLEO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.**

Considerando a necessidade de fomento ao diálogo para composição de conflitos através de métodos extrajudiciais fica entre as partes instituído o Núcleo Conciliatório para Solução de Conflitos e seu Regimento Interno.

**Parágrafo 1º** - O Núcleo Conciliatório tem como objetivo procurar resolver as divergências contratuais existentes entre a EMPRESA e seus TRABALHADORES.

**Parágrafo 2º** - O Núcleo será composto por membros do SINAENCO e do respectivo SINDICATO do trabalhador.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**Parágrafo 3º** - As reuniões deverão contar, também, com as partes em conflito que, se assim o desejarem, poderão delegar representantes para substituí-las e/ou serem assistidas por advogados dos sindicatos.

**Parágrafo 4º** - O SINAENCO e o SINDICATO do trabalhador deverão indicar os seus representantes no Núcleo num prazo de trinta dias a contar da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo 5º** - Os interessados em utilizar os serviços do Núcleo devem ser associados ao respectivo Sindicato, sendo possível também o acesso de não sindicalizados mediante o pagamento de uma taxa ao seu respectivo Sindicato, conforme previsto no Regimento Interno do Núcleo.

**Parágrafo 6º** - A partir da solicitação formal de qualquer interessado, feita a um dos Sindicatos, e com a devida anuência da parte contrária, o Núcleo definirá a data, o local e o horário da reunião, que deverá ser realizada dentro de um prazo de 7 a 15 dias corridos, salvo quando houver a concordância de todas as partes envolvidas.

**Parágrafo 7º** - O não-comparecimento de qualquer uma das partes acarretará no encerramento imediato das negociações, podendo ser aplicada uma multa no caso de comprovada má-fé, conforme Regimento Interno.

**Parágrafo 8º** - Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça durante as negociações de entendimento.

**Parágrafo 9º** - O trabalhador ou a empresa que solicitar a intervenção do Núcleo em que o contrato de trabalho esteja ativo, será concedida estabilidade provisória durante o processo de negociação.

**Parágrafo 10º** - Na ausência de solução do conflito ou na hipótese de não comparecimento de qualquer uma das partes, a comissão responsável pelo Foro fornecerá certidão atestando o encerramento da negociação.

**Parágrafo 11º** - Na hipótese de sucesso das negociações, a critério do Núcleo, a EMPRESA poderá ficar desobrigada de arcar com a multa contratual prevista nesta Convenção, se for o caso.

**Parágrafo 12º** - As decisões do Núcleo terão eficácia legal entre as partes acordantes.

**Parágrafo 13º** - As partes envolvidas no diálogo poderão submeter o resultado da composição para homologação nos Centros de Conciliação da Justiça.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**Parágrafo 14º** - O descumprimento das decisões assumidas gerará multa, conforme estabelecido no Regimento Interno do Núcleo, independentemente daquelas já estabelecidas nesta Convenção.

### **50 - POLÍTICA SETORIAL**

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

### **51 - ANOTAÇÕES DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA**

As Empresas se obrigam a efetuar o recolhimento das anotações de responsabilidade aos respectivos conselhos profissionais previstos na legislação que regulamenta as profissões, para os projetos e estudos contratados indicando ao menos um responsável técnico, por especialidade, envolvido no projeto ou estudo. O Sindicato Patronal e dos Empregados, formarão uma Comissão de Estudos em conjunto com os Conselhos Regionais das respectivas categorias, para o esclarecimento de critérios e acompanhamento deste assunto.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### **52 – 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, restrita, porém, à avaliação do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

### **53 - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria, por empregado e por infração 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.

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**Parágrafo Único** – No caso de descumprimento de cláusulas que não tenham valoração econômica, a multa estabelecida no caput fica limitada a um salário normativo da categoria, por empregado.

### **54 - JUÍZO COMPETENTE**

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

### **55 - ACORDO COLETIVO**

Em caso de tratativas para celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com Empresa abrangida pelo Sindicato Patronal, a entidade sindical profissional dará conhecimento ao Sinaenco.

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

São Paulo, 12 de setembro de 2.022.



---

**Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva  
SINAENCO  
CNPJ 59.940.957/0001-60  
Gilberto Antonio Giuzio  
Presidente Regional São Paulo  
CPF nº 211.314.658-49**

*Karen Elizabeth Cardoso Blanco*

---

**Sindicato dos Arquitetos no Estado no São Paulo  
(CNPJ 43.143.007/0001-75)  
Sindicato dos Geólogos do Estado do São Paulo  
(CNPJ 43.369.750/0001-48)  
Sindicato dos Tecnólogos do Estado de São Paulo  
(CNPJ 60.524.360/0001-14)  
p.p. ....  
CPF 306.489.958-95  
Karen Elizabeth Cardoso Blanco  
Advogada e Bastante Procuradora – OAB/SP 285.703**

# CCT SINAENCOxARQUITETOS\_OUTROS 2022-2023.pdf

Documento número ee51c0c5-7f92-4be8-a9fe-a19c13a7150d



## Assinaturas



**Karen Elizabeth Cardoso Blanco**  
Assinou

Pontos de autenticação:

Assinatura na tela

Código enviado por e-mail

IP: 177.128.145.114 / Geolocalização: -23.104781, -48.922969

Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64)

AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/105.0.0.0

Safari/537.36

Data e hora: 12 Setembro 2022, 11:37:31

E-mail: abss.advogadas@gmail.com (autenticado com código único enviado exclusivamente a este e-mail)

Telefone: +5511991871110

Token: 5e68f01c-\*\*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\*-fc277f457b6c

Assinatura de Karen Elizabeth Cardoso Blanco



**Gilberto Antônio Giuzio**  
Assinou

Pontos de autenticação:

Assinatura na tela

IP: 177.102.194.176

Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64; rv:91.0) Gecko/20100101 Firefox/91.0

Data e hora: 12 Setembro 2022, 11:52:03

E-mail: gilberto.giuzio@egis-group.com

Telefone: +5511999864800

Token: 804c7521-\*\*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\*-b634048214b0

Assinatura de Gilberto Antônio Giuzio



Hash do documento original (SHA256):

9568080a3f6db07bed342bfc4b6741f2890afcfa82fd6d0a39acaf79157341d7

Verificador de Autenticidade:

<https://app.zapsign.com.br/verificar/autenticidade?doc=ee51c0c5-7f92-4be8-a9fe-a19c13a7150d>

Integridade do documento certificada digitalmente pela ZapSign (ICP-Brasil):

<https://zapsign.com.br/validacao-documento/>



Este Log é exclusivo ao, e deve ser considerado parte do, documento número ee51c0c5-7f92-4be8-a9fe-a19c13a7150d, de acordo com os Termos de Uso da ZapSign disponível em [zapsign.com.br](https://zapsign.com.br)

