

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2025/2026
ARQUITETOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGÊNCIA

01 - DATA-BASE

A data-base da categoria é em 1º de maio.

02 – ABRANGÊNCIA

O Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva abrangerá a(s) categoria(s) ARQUITETOS e URBANISTAS NAS EMPRESAS, com abrangência em todo Estado de São Paulo.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

03 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de 1º maio de 2025, serão corrigidos corrigido pela variação integral do maior dentre os seguintes índices, IPC da FIPE, ICV DIEESE e INPC do IBGE, acumulado do período de 01/05/2024 a 30/04/2025, a ser aplicado sobre o salário de abril/2025.

Parágrafo 1º - Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de Maio/24 a abril/25, a título de mérito, promoção, transferência, implemento de idade e inclusive aumentos reais concedidos pela Empresa em caráter não compensável.

Parágrafo 2º - Sobre os salários corrigidos as empresas aplicarão 5,0% (cinco por cento) a título de aumento real como forma de reposição de parte das perdas que ocorreram nos últimos nove anos.

04- 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.

05- PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2025, o piso salarial para o profissional Arquiteto será reajustado, ficando estabelecido em R\$ 12.900,00.

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 DAS EMPRESAS

As empresas terão o prazo de 90 (noventa) dias, após assinatura desta Convenção, para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 30 (trinta) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal. Os Planos serão negociados entre cada empresa e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrada, ainda, por um representante indicado pelo SASP. Os Planos celebrados deverão ser levados a arquivo perante a Entidade Sindical.

Parágrafo 1º - O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa mensal de 1(um) salário normativo até o efetivo cumprimento, que será revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores e no mesmo critério ao empregado.

Parágrafo 2º - Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego durante as negociações e por 180 (cento e oitenta) dias após o encerramento, a contar da data de celebração do Plano.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

08 - GRATIFICAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Será concedida a todos os arquitetos e urbanistas, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, Gratificação de Aperfeiçoamento Profissional - GAP, correspondente as seguintes condições e percentuais:

- A. Empregado que conclua curso de pós-graduação lato sensu (Especialização), terá acréscimo de 5% (cinco por cento) sobre o salário nominal.
- B. Empregado que conclua curso de pós-graduação stricto sensu (Mestrado), terá acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o salário nominal.
- C. Empregado que conclua curso de pós-graduação stricto sensu (Doutorado), terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o salário nominal.

Parágrafo 1º - Os certificados dos cursos concluídos antes da vigência do atual acordo serão considerados para fins da gratificação.

Parágrafo 2º - Os certificados dos cursos devem ser emitidos por entidades reconhecidas pelo Ministério da Educação – MEC.

09 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As Empresas abrangidas por esta Convenção, desde que não possuam restaurante ou fornecimento de refeições, fornecerão a todos os seus empregados, auxílio refeição no valor mensal de R\$ 1.250,00 (um mil, duzentos e cinquenta reais).

Parágrafo 1º - A carga no cartão, do valor previsto no “caput”, será de responsabilidade das Empresas, devido desde 1º de maio de 2.024.

Parágrafo 2º - O benefício do auxílio refeição não se caracteriza para todos os efeitos como salário utilidade

Parágrafo 3º - Os empregados assumirão 10%, (dez por cento) a título de coparticipação, do valor do benefício mencionado no caput.

Parágrafo 4º - Os empregados trainee ficarão isentos da coparticipação.

10 - VALE-ALIMENTAÇÃO

As Empresas abrangidas por esta Convenção, fornecerão aos seus empregados Vale-alimentação no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais),

Parágrafo 1º - A carga no cartão, do valor previsto no “caput”, será de responsabilidade das empresas, sendo devido desde 1º de maio de 2.025.

Parágrafo 3º - Os empregados assumirão 10%, (dez por cento) a título de coparticipação, do valor do benefício mencionado no caput.

Parágrafo 4º - Os empregados trainee ficarão isentos da coparticipação.

11 - REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães ou pais, para cada filho, inclusive adotivos, de até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade, importância equivalente a R\$ 400,00 (quatrocentos reais), condicionado à comprovação dos gastos em creche, escola ou babá, de livre escolha do empregado(a).

12 - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas complementarão mensalmente o benefício recebido da Previdência Oficial aos seus empregados afastados por acidente de trabalho ou doença, a partir do 16º (décimo sexto) até a alta do INSS, até o valor dos seus salários contratuais.

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

13 - 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.

14 - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas manterão planos de Assistência Médica e Assistência Odontológica integral aos seus empregados(as).

15 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas estão obrigadas a manter Apólice de Seguro de Vida com valor de indenização igual a pelo menos 7,5 (sete virgula cinco) vezes o valor do último salário contratual.

16 - 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.

17 - DESPESAS DE VIAGENS

As empresas se comprometem a arcar com as despesas de viagens antecipando parte delas, devendo o empregado prestar contas de todas as despesas que serão integralmente reembolsadas pela empresa, incluindo, mas não se limitando a combustível, alimentação e hospedagem.

Parágrafo Único – Na hipótese do trabalhador ter que usar seu veículo para as atividades da empresa, além das despesas previstas no “caput” será reembolsado pelo valor médio cobrado pelas empresas de locação no município sede da empresa, considerando o padrão do veículo utilizado.

18 - 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 subsídio ao pedido de reconsideração junto ao INSS.

Parágrafo Único – Enquanto o empregado permanecer nessa condição, a empresa continuará efetuado o pagamento de seu salário.

19 - ADAPTAÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO OU PORTADOR DE DOENÇA OCUPACIONAL

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, após alta atestada pelo INSS e cessado o auxílio acidente, retorno às empresas em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo do salário antes percebido, desde que após acidente, apresentem, cumulativamente, redução da capacidade laboral – atestada pelo INSS – e incapacidade de exercer a função que anteriormente exerciam, sendo obrigados, os empregados nesta situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional que, quando adquiridos, faz cessar automaticamente a garantia.

20 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As empresas deverão criar o Plano de Cargos e Salários de forma que garanta a progressão de carreira, de forma alternada entre antiguidade, capacitação e merecimento, sempre com a participação do Sindicato dos Arquitetos no Estado de São Paulo.

JORNADA DE TRABALHO

21 - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

As empresas manterão, sem redução dos salários, jornada real de trabalho com duração de no máximo 36:00 (trinta e seis) horas por semana.

22 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:

Parágrafo 1º - 75% (setenta e cinco 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 - Deverá ser observado pela empresa o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT.

23 - ADICIONAL NOTURNO

As empresas pagarão adicional de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna, pelas horas noturnas trabalhadas e compreendidas no período entre as 22h00min (vinte e duas horas) de um dia e 05h00min (cinco horas) do dia seguinte, sendo a hora noturna correspondente a 52min30seg (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), sem prejuízo do adicional de horas extras.

24 - ADICIONAL DE SOBREAVISO

As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos, serão contadas e remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário/hora normal, conforme enunciado da Súmula nº 229 do TST.

Parágrafo 1º - Considera-se como “sobreaviso” o período em que o empregado permanecer, em sua própria casa, aguardando, a qualquer momento, o chamado para o serviço.

Parágrafo 2º - A escala de “sobreaviso”, será de no máximo, de 24 (vinte e quatro) horas.

25 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Somente será válido acordo de compensação de jornada com a participação do Sindicato dos Arquitetos no Estado de São Paulo.

FÉRIAS E LICENÇAS

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.

Parágrafo Único – 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.

27 - 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.

28 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitam, para efeito de abono, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais próprios ou conveniados do Sindicato.

29 - LICENÇA MATERNIDADE

As empresas concederão licença maternidade de 180 (cento e oitenta) 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: Nos casos de adoção ou guarda judicial, a licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã

30 – LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederão licença paternidade de 20 (vinte) dias, inclusive nos casos de adoção ou guarda judicial.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES, ESTABILIDADE E NORMAS DE PESSOAL

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 tenham abortado ou que adotem criança com até 06 (seis) meses de idade, pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir data do aborto ou da adoção, devidamente comprovada.

32 - 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.

33 – ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL OU MORAL

As empresas deverão adotar práticas de fiscalização para impedir assédios no ambiente de trabalho, sendo que, caso constatada a prática de assédio o infrator deverá ser imediatamente removido do quadro de funcionários da empresa.

Parágrafo Único - Fica assegurada a devida assistência pela empresa à empregada vítima de assédio e, garantida sua estabilidade provisória pelo período de 06 (seis) meses a 01 (um) ano.

34 – IGUALDADE DE SALÁRIO E OPORTUNIDADES ÀS MULHERES

As empresas devem adotar práticas que garantam a igualdade de oportunidades e de salário às mulheres empregadas, conforme estabelece a Lei nº 14.611/23 e decreto nº 11.795/23 que regulamentou a lei.

35 - 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.

36 - VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE RAÇA, COR, ETNIA, RELIGIÃO E PROCEDÊNCIA NACIONAL – LEI 9.459/1997

As empresas devem fiscalizar e punir práticas de discriminação.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao empregado ou empregada vítima de discriminação à estabilidade provisória de 03 (três) meses.

37 - 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.

38 - DISPENSA DE EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

Todo arquiteto e urbanista que esteja com menos de 3 (três) anos para se aposentar gozarão de estabilidade empregatícia.

39 - CERTIFICADO DE CURSOS

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

40 - 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.

41 - 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.

42 - 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.

43 - 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.

44 - REGISTRO EM CARTEIRA

Todo cargo que exija conhecimento técnico ou formação universitária em arquitetura e urbanismo, na forma da Lei nº 12.378/10 em vigor, deverá ser preenchido por Arquitetos/as e Urbanistas com registro vigente no Conselho de Arquitetura e Urbanismo.

Parágrafo 1º - Os empregados que exerçam os cargos definidos no “caput” terão nas suas CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social registrados a denominação de Arquiteto e Urbanistas, podendo a função denominação complementar, exemplo “projetista de arquitetura sênior”.

45 - LIBERAÇÃO DE PONTO PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIAS

Assegura-se a frequência livre da categoria para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

46 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresas fornecerão assistência jurídica gratuita aos arquitetos que dela necessitar, em razão de fatos ocorridos no exercício de suas atividades profissionais, desde que o fato ocorra quando a serviço da empresa.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES

47 - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para admissão de portadores de deficiência física, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitam, e na conformidade do estabelecido em lei.

48 - 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.

49 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado novo contrato de experiência durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho.

50 - 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.

51 – DA VEDAÇÃO À PEJOTIZAÇÃO

Caso a empresa venha a adotar a prática de “pejotização” será aplicada a empresa infratora uma multa equivalente ao valor de 5 (cinco) salários que será revertida em favor do Sindicato e de igual forma ao empregado.

52 - RECONHECIMENTO DO VÍNCULO

É nula qualquer outra forma de contratação de Arquitetos que não seja pelo registro em CTPS.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

53 - 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.

54 - 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.

55 - VEDAÇÃO À TERCEIRIZAÇÃO

A empresa não terceirizará serviços de Arquitetura ligados à sua atividade principal.

56 - PERFIL PROFISIOGRÁFICO PROFISSIONAL – PPP

As empresas estão obrigadas a entregar ao empregado PPP devidamente preenchido.

RELAÇÕES SINDICAIS

57 - REPRESENTANTE SINDICAL

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

58 - 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.

59 - POLÍTICA SETORIAL

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

60 - PUBLICIDADE

As empresas concordam em divulgar através de seus canais de comunicação dos seus empregados, sob a inteira responsabilidade do Sindicato, informativos que tratem de assuntos de interesse da categoria.

61 - MUDANÇA DE LOCAL

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

62 - CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL NEGOCIAL

As empresas descontarão dos salários de todos os arquitetos, com os quais mantenham vínculo empregatício, a contribuição profissional negocial, devida em função da participação da entidade sindical na formulação das normas coletivas de trabalho prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho. A cobrança, definida constitucional pelo Supremo Tribunal Federal - STF na ARE 1018459, foi aprovada na assembleia da categoria quando deliberou pelo valor de 0,5% (meio ponto percentual) do salário já corrigido, dividida em parcelas mensais, iguais e consecutivas.

Parágrafo 1º - Os arquitetos e urbanistas associados ao SASP ficarão isentos do desconto da contribuição. Para obtenção da isenção, as empresas deverão fornecer a relação dos profissionais arquitetos contratados para a devida confrontação com os registro de sócios da entidade;

Parágrafo 2º - Os arquitetos e urbanistas não associados ao SASP que realizarem o recolhimento da Contribuição Social Urbana, em benefício do SASP, ficarão isentos do recolhimento da contribuição prevista no caput. Para obtenção desta isenção, os profissionais deverão enviar para o SASP o comprovante do recolhimento da CSU;

Parágrafo 3º - Fica assegurado aos arquitetos e urbanistas o prazo de cinco dias úteis para exercer o direito de oposição à contribuição profissional negocial prevista no caput, através de requerimento individual, conforme modelo que será disponibilizado na página de internet do SASP, quando da assinatura da convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 4º - O prazo estipulado no parágrafo 3º terá início, no mínimo, uma semana após assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 5º - O SASP informará aos arquitetos e urbanistas, quando da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, o período de entrega do requerimento, bem como a documentação necessária para exercer o direito de oposição à contribuição profissional negocial prevista no caput.

Parágrafo 6º - Não será aceito o requerimento para fazer oposição à contribuição profissional negocial, fora do período de entrega conforme parágrafo anterior.

Parágrafo 7º - Finalizado o prazo de protocolar o requerimento de oposição, o SASP informará às empresas da base do SINAENCO o nome dos(as) arquitetos(as) que se opuseram ao desconto da contribuição profissional negocial para que estas não realizem o referido desconto.

Parágrafo 8º - As empresas deverão informar ao SASP o nome dos(as) arquitetos(as) que realizarão o desconto da contribuição negocial, oportunidade em que será informado quais os procedimentos para o repasse desses valores para a sindicato.

63 - REPRESENTANTE SINDICAL

Os arquitetos e urbanistas poderão solicitar ao SASP a eleição do representante sindical por local de trabalho, conforme consta no estatuto da entidade.

Parágrafo 1º - O representante sindical por local de trabalho terá as seguintes funções específicas:

- A. Representar o SASP nas negociações trabalhistas na empresa onde trabalha;
- B. Divulgar as comunicações do SASP entre os colegas da empresa em que foi eleito.
- C. A empresa liberará, sem prejuízo de salário, um representante sindical indicado pelo Sasp para atividade sindical.
- D. Fica garantida a estabilidade no emprego de 180 dias após o representante se desligar da função perante o SASP.

64 - DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concordam que os arquitetos e urbanistas que possuam mandato de Dirigente Sindical, 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, sem prejuízo dos seus vencimentos e dos demais benefícios decorrentes do Contrato de Trabalho.

Parágrafo Único – O SASP informará, com dez dias de antecedência, às empresas que possuam esses dirigentes o calendário de reuniões e atividades que serão realizadas

65 - 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 da EMPRESA e do respectivos SINDICATOS, patronal e do trabalhador

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 - A Empresa e os Sindicatos deverão indicar os seus representantes no Núcleo.

Parágrafo 5º - Os interessados em utilizar os serviços do Núcleo devem ser associados aos respectivos Sindicatos, sendo possível também o acesso de não sindicalizados mediante o pagamento de uma taxa ao seu respectivo Sindicato.

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.

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 as multas contratuais previstas no instrumento normativo, 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.

Parágrafo 14º - O descumprimento das decisões assumidas gerará multa de 10 (dez) salários, independentemente daquelas já estabelecidas no instrumento normativo.

66 - ANOTAÇÕES DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

A empresa deverá emitir e recolher o Registro de Responsabilidade Técnica (RRT), prevista na Lei nº 12.378/10, em nome de cada um dos arquitetos que estiverem exercendo suas atividades em um determinado trabalho, devendo cada profissional assinar o respectivo RRT.

Parágrafo 1º - Cada RRT deve, obrigatoriamente, corresponder a um determinado contrato, descrevendo as obras ou serviços realizados e detalhando o desempenho de cargo ou função técnica, valendo, neste caso, para cada nomeação, designação, contrato de trabalho ou alteração de cargo ou função.

Parágrafo 2º - Quando for o caso, deverão ser destacados em cada RRT:

- A. Inclusão ou substituição de preposto entendendo-se como preposto, o profissional anotado no RRT como subordinado funcionalmente a outro profissional anotado como responsável técnico pela atividade discriminada;
- B. Se o profissional é corresponsável pelas mesmas atividades anotadas nesse RRT ou faz parte de uma equipe de dois ou mais profissionais da mesma ou de diferentes modalidades, coparticipando de um mesmo projeto;
- C. Se o profissional estiver prestando apenas colaboração, participando de uma atividade juntamente com outros profissionais, sem ter responsabilidade técnica sobre ela.

DISPOSIÇÕES GERAIS

67 – RENEGOCIAÇÃO

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

68 - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 10 % (dez 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

69 - JUÍZO COMPETENTE

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

São Paulo, 15 de abril de 2025.

