ACORDO DE TRABALHO ENTRE CAU/AP E EMPREGADO (A)S
JANEIRO DE 2023 A DEZEMBRO DE 2024

Pelo presente instrumento, de um lado os Servidores do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Amapá – CAU/AP, representado neste ato Charles de Oliveira Ibiapino da Silva, designado pelo(a)s empregado(a)s, de outro, o Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Amapá, CNPJ nº 14.846.532/0001-59, representado pelo seu Presidente Sr. Welton Barreiros Alvino, doravante designado apenas CAU-AP, tem entre si, justo e avençado o presente acordo de trabalho, que terá vigência de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024.

ITEM 1 – DATA BASE
Fica assegurado o dia 1º de janeiro como data base da categoria.

ITEM 2 – ABRAGÊNCIA
Aplica-se o presente acordo, a todo(a)s o(a)s empregado(a) do Conselho e aos admitidos após a data-base.

ITEM 3 – CORREÇÃO SALARIAL
Reajuste dos salários vigentes em janeiro de 2023 (IPCA do Período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022) e em janeiro de 2024 (IPCA do Período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023).

Parágrafo 1º: Fica acordado que, para o ano de 2023, o percentual de reajuste será de 7,42% para os funcionários arquitetos e urbanistas e de 6% para os demais funcionários.

Parágrafo 2º: Fica assegurada nova negociação para o percentual de reajuste do ano de 2024, garantindo no mínimo a cobertura do IPCA do período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

ITEM 4 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS
Os salários serão pagos a todo(a)s o(a)s empregado(a)s até o dia 05 do mês subsequente a que se refere a competência. Priorizando-se como data de pagamento o primeiro dia útil do mês subsequente, a contar de janeiro de 2023.

ITEM 5 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
Quando em virtude de férias ou outra razão temporária pelo prazo mínimo de 2 (dois) dias ocorrer a substituição do empregado(a) ocupante de função gratificada, será garantido ao(a) substituto(a) o recebimento proporcional, ao período que exercer tal função, do valor equivalente à diferença de salário da função ou gratificação de função em relação ao substituído, respeitando o piso correspondente.

ITEM 6 – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO
O Conselho pagará até o dia 30 de junho de cada ano ao(a) empregado(a) 50% (cinquenta por cento) da gratificação de natal (13º salário/primeira parcela), salvo se o empregado(a) já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

ITEM 7 – DIÁRIAS/SERVIÇOS EXTERNOS
Quando da prestação de serviços externos e em casos em que o(a) empregado(a) tiver que se ausentar da cidade onde está lotado a trabalho, os pagamentos destinados a cobrir despesas com alimentação e hospedagem serão feitos de acordo com as Resoluções e Portarias do CAU/BR e CAU/AP em vigor.

ITEM 8 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO
O Conselho fornecerá auxílio alimentação ao (a)s seus empregados (a)s, a ser pago mensalmente em cartão magnético, independentemente da jornada de trabalho, em caráter indenizatório, inclusive em períodos de gozo de férias, licenças maternidade e paternidade, licença médica, recesso remunerado e faltas justificadas, no valor de R$ 700,00 (setecentos reais) do período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024, podendo sofrer correções.

Parágrafo 1º: O Conselho descontará mensalmente do(a)s empregado(a)s o percentual de R$ 1% sobre o valor total do auxílio concedido no mês de competência.

Parágrafo 2º: Na hipótese de haver falta não justificada, será descontado o valor do benefício mensal dividido por 22 (vinte e dois) dias e multiplicado pelos dias faltados.

ITEM 9 – AUXÍLIO SAÚDE

O Conselho fornecerá auxílio saúde ao(a)s seus empregado(a)s, a título de assistência médica e odontológica, a ser pago mensalmente em pecúnia, em caráter indenizatório, inclusive em períodos de gozo de férias, licenças maternidade e paternidade, licença médica, recesso remunerado e faltas justificadas, no valor de R$ 350 (trezentos e cinquenta reais) do período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024.

Parágrafo único: O Conselho descontará mensalmente do(a)s empregado(a)s o percentual de R$ 1% sobre o valor total do auxílio concedido no mês de competência.

ITEM 10 – AUXÍLIO CRECHE

O Conselho fornecerá auxílio creche ao(a)s seus empregado(a)s, a ser pago mensalmente em pecúnia, em caráter indenizatório, inclusive em períodos de gozo de férias, licenças maternidade e paternidade, licença médica, recesso remunerado e faltas justificadas, no valor de R$ 90,90 (noventa reais e noventa centavos) do período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 por filho com idade de até 6 (seis) anos.

Parágrafo 1º: O Conselho descontará mensalmente do(a)s empregado(a)s o percentual de R$ 1% sobre o valor total do auxílio concedido no mês de competência.

Parágrafo 2º: O(a) empregado(a) deverá apresentar a certidão de nascimento do filho(a) junto com a solicitação por escrito.

Parágrafo 3º: O auxílio creche só poderá ser solicitado quando o(a) filho(a) completar 6(seis) meses de nascimento a partir das solicitações realizadas de 1º de janeiro de 2023.

ITEM 11 – AUXÍLIO A FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O Conselho concederá ao(a)s empregado(a)s que tenham filhos ou enteados até 18 (dezoito) anos com deficiência e ou doenças graves, um auxílio mensal, por filho/enteado, equivalente a 1/3 (um terço) salário mínimo vigente a partir de 1º de janeiro de 2023.

Parágrafo 1º: Para os filhos e ou enteados maiores de 18 (dezoito) anos com comprovada incapacidade mental ou física para o trabalho, a autarquia também concederá um auxílio mensal, por filho/enteado, 1/3 (um terço) salário mínimo.

Parágrafo 2º: O(a) empregado(a) deverá apresentar laudo médico atestando a deficiência do filho(a) assinado por médico competente junto com a solicitação por escrito.

ITEM 12 – AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do(a) empregado(a), cônjuge, companheiro(a), filhos, enteados e menores sob sua guarda ou tutela, a autarquia concederá auxílio funeral na importância de até 03 (três) salários mínimos vigentes no ato da comprovação dos gastos juntamente com a certidão de óbito.

Parágrafo único: O valor pago pelo falecimento do empregado(a) deverá ser solicitado pelo cônjuge ou dependente legal conforme acima.

ITEM 13 – GARANTIA DE BENEFÍCIOS APÓS O FALECIMENTO DE EMPREGADO

Em caso de falecimento de empregado(a) ativo ou do empregado(a) que não se encontre a mais de 180 (cento e oitenta) dias afastado sem remuneração, a autarquia arcará com a continuidade dos benefícios aos dependentes legais, a partir da data do óbito, da seguinte forma:

a) Auxílio Alimentação: Fornecimento mensal pelo período de 12 (doze) meses, no valor vigente à época do pagamento, ao conjunto familiar (cônjuge / companheiro(a) e filhos menores de 18 (dezoito) anos;

b) Auxílio saúde: Fornecimento mensal pelo período de 12 (doze) meses, no valor vigente à época do pagamento, ao conjunto familiar (cônjuge / companheiro(a) e filhos menores de 18 (dezoito) anos.

ITEM 14 – LICENÇA MATERNIDADE
Fica ampliada a todas as empregadas do Conselho a licença-maternidade, de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e dos salários, atendendo o contido na lei 11.770/08.

Parágrafo único: Os direitos previstos neste item também serão exercidos pela mãe adotiva.

ITEM 15 – LICENÇA PATERNIDADE
Fica ampliada a todos os empregados do Conselho a licença paternidade, de 05 (cinco) para 15 (quinze) dias consecutivos, a contar a partir do primeiro dia útil do nascimento, sem prejuízo do emprego e dos salários.

Parágrafo único: Os direitos previstos neste item também serão exercidos pelo pai adotivo.

ITEM 16 – JORNADA DE TRABALHO E REGISTRO DE PONTO
A jornada de trabalho do CAU/AP é de 30 (trinta) horas semanais das 8h às 14h, com exceção de alguns cargos/funções que fazem 20 (vinte) horas semanais das 8h às 12h devido à indisponibilidade orçamentária.

Parágrafo 1º: Todos os empregados deverão assinar/registrar a entrada e saída no ponto digital (biometria) ou outro meio de registro disponível, com exceção dos cargos comissionados e de livre provimento.

Parágrafo 2º: Demais disposições deverão ser regulamentadas por ato administrativo do Conselho.

ITEM 17 - CONCESSÃO DE FÉRIAS
Todo(a) empregado(a) terá direito ao gozo de 30 (trinta) dias de férias remuneradas a cada 12 (doze) meses de trabalho prestados ao Conselho;

Parágrafo 1º: As férias serão pagas com o acréscimo de 1/3 (um terço), conforme trata o Art. 7º, item XVII da CF;

Parágrafo 2º: É facultado ao(a) empregado(a) converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, desde que solicitado com antecedência legal antes do período de gozo;

Parágrafo 3º: O início do período das férias, a serem gozadas pelo empregado, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados;

Parágrafo 4º: O pagamento das verbas relativas às férias a que tiver direito o empregado(a) deverá ser efetuado em até 02 (dois) dias úteis antes do início do respectivo período de gozo;

Parágrafo 5º: O período de gozo das férias poderá ser fracionado quando convencionado pelas partes;

Parágrafo 6º: O(a) empregado(a) poderá solicitar adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário se as férias forem gozadas entre janeiro e maio de cada ano.

ITEM 18 – LICENÇA SEM VENCIMENTOS
O Conselho apreciará pedido de licença sem vencimentos, desde que devidamente justificado, cabendo ao empregado o ônus de apresentar requerimento por escrito e demonstrar o motivo e a necessidade da licença, com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis da data em que pretende o afastamento, sempre que possível.

Parágrafo 1° - A concessão ou não da licença será decidida pela plenária do conselho, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados da apresentação do requerimento devidamente instruído com os documentos comprobatórios, concedendo, se for o caso, licença com data retroativa àquela apontada no

pedido para início do afastamento, levando-se em conta, além dos motivos apresentados, a conveniência da administração.

Parágrafo 2º - Até o 30° (trigésimo) dia de afastamento não haverá prejuízo de nenhum dos benefícios;

Parágrafo 3° - A partir do 31º (trigésimo) primeiro dia o empregado não receberá mais os benefícios.

ITEM 19 – LICENÇA COM VENCIMENTOS
A autarquia apreciará pedido de licença com vencimentos, pelos seguintes motivos:

Parágrafo 1º - Pela doença de pais, cônjuge, filhos, menores sob a guarda, tutelados ou enteados, que necessitem de acompanhamento e cuidados especiais, devidamente comprovados.

Parágrafo 2° - Para viagens de estudos ou aperfeiçoamento profissional, compatível com as atividades do cargo do empregado e de interesse desta autarquia;

Parágrafo 3º - Ao empregado cabe o ônus de apresentar requerimento por escrito e demonstrar o motivo e a necessidade da licença, sempre que possível, com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis da data em que pretende o afastamento.

Parágrafo 4° - A concessão ou não da licença, será decidida pela plenária do CAU/AP, no prazo de até 15 (quinze) dias úteis, contados da apresentação do requerimento devidamente instruído com os documentos comprobatórios, concedendo, se for o caso, licença com data retroativa àquela apontada no pedido para início do afastamento.

Parágrafo 5º - Em quaisquer das hipóteses previstas nos Parágrafos 1º e 2º, o período da licença, devidamente autorizada, será de até 30 (trinta) dias.

Parágrafo 6° - No caso de necessidade devidamente comprovada, a autarquia poderá apreciar pedido de renovação da licença, desde que requerido e justificado, conforme especificações do Parágrafo 3º, decidindo pela sua concessão ou não nos mesmos moldes previstos no Parágrafo 4º.

Parágrafo 7° - Em quaisquer das hipóteses o período total de afastamento autorizado na forma dos Parágrafos 4º e 5º estará limitado ao total de 60 (sessenta) dias, cuja deliberação, após a manifestação da plenária, ficará condicionada à aprovação em deliberação.

Parágrafo 8° - Ficam garantidos ao empregado, durante a licença com vencimento, os seguintes benefícios: auxílio alimentação, auxílio creche, auxílio filho excepcional, incentivo à educação e auxílio funeral e auxílio saúde.

ITEM 20 – DIA DO SERVIDOR PÚBLICO
O Conselho adotará como feriado o dia 28 de outubro, em que se comemora o Dia do Servidor Público.

ITEM 21 – COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
O Conselho implementará política de enfrentamento permanente ao Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho, além de garantir que serão acolhidas e devidamente apuradas quaisquer denúncias encaminhadas pelos representantes dos trabalhadores sobre o assunto.

ITEM 22 – COMBATE À TERCEIRIZAÇÃO
Fica vedada a contratação de serviços terceirizados para funções já praticadas, com vistas à manutenção dos postos de trabalho existentes.

Parágrafo único: A autarquia empreenderá esforços para efetivar a inclusão de funções terceirizadas no seu quadro de pessoal permanente.

ITEM 23 – REPRESENTAÇÃO FUNCIONAL NO LOCAL DE TRABALHO
Os empregados(a)s elegerão entre si, no âmbito do local de trabalho, seus representantes para tratarem as questões relativas ao trabalho em geral e seus desdobramentos, em relação ao cumprimento da lei,

convenções, acordos, dissídios coletivos e quaisquer outras questões derivadas das relações de trabalho sem represálias de qualquer natureza.

Parágrafo único: Representante funcional expirar-se-á com o prazo de vigência deste acordo.

ITEM 24 - GARANTIA CONTRA DISPENSA IMOTIVADA

Fica assegurado que a dispensa de empregado(a) observará os termos da Convenção 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), sendo necessária a realização de sindicância e processo administrativo disciplinar, nos termos da Lei nº 9.784/99 para fins de apuração e comprovação da justificativa.

Parágrafo único: Esta cláusula não se aplica a empregado(a)s contratado(a)s para cargos de confiança de livre provimento.

ITEM 25 – MESA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

A autarquia e representantes dos trabalhadores manterão mesa permanente de negociação sobre assuntos que digam respeito às relações de trabalho vigentes.

Parágrafo 1º: Os membros destacados para as reuniões definirão cronograma de encontros assíduos e regulares;

Parágrafo 2º: As decisões provenientes da Mesa de Negociação Permanente poderão alterar o disposto no presente Acordo de Trabalho, através de respectivo aditivo.

ITEM 26 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

Garantidas as condições mais favoráveis já praticadas, o Conselho concederá adiantamento salarial a todos o(a)s empregado(a)s, até o dia 15 (quinze) de cada mês, em proporção nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário/remuneração mensal, caso solicitado.

ITEM 27 - TOLERÂNCIA

Ao empregado(a) será concedido(a) a tolerância diária de 15 (quinze) minutos para cobertura de eventuais atrasos. A seu critério, poderá a Direção do Conselho, abonar, ou descontar os atrasos que excederem o tempo de tolerância, em proporção nunca superior aos atrasos excedentes, mantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

ITEM 28 - ABONO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

Serão abonadas até 02 (duas) faltas anuais, sem necessidade de apresentação de justificativa, mediante prévia notificação e anuência do superior hierárquico.

ITEM 29 - FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O CAU/AP manterá a política de treinamento de seus empregados, com a promoção de cursos, eventos e seminários, observados os seguintes preceitos:

a) Divulgação ampla da política de treinamento, bem como as previsões dos cursos, eventos e seminários, incentivando a participação de seu corpo técnico;

b) Promoção de intercâmbio tecnológico entre profissionais na área de interesse, como forma de aperfeiçoamento do corpo técnico;

c) Possibilidade de participação em eventos, cursos (especialização, mestrado ou doutorado) e seminários, dentro da atividade profissional do empregado, em assunto ou projeto de interesse da autarquia, mediante autorização do superior imediato do empregado(a) e/ou presidente, sem desconto no salário dos dias/horas de participação e nem a obrigação de compensação dessas horas.

ITEM 30 - SAÍDA ANTECIPADA PARA ESTUDANTE

Será permitida a saída antecipada de 01 (uma) hora nos dias de prova para os empregados estudantes, desde que antecipadamente solicitada e posteriormente comprovada por documentação oficial do estabelecimento de ensino.

ITEM 31 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM HORÁRIOS EXTRAORDINÁRIOS
As horas trabalhadas extraordinariamente serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta) durante a semana e 100% nos sábados, domingos e feriados, devendo, ainda, a média dessas horas ser considerada para cálculo de férias e abono de férias, décimo-terceiro salário e adicionais.

ITEM 32 - TRABALHO NOTURNO
O trabalho noturno será remunerado de acordo com o artigo 73 do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

ITEM 33 – EXECUÇÃO DE SERVIÇOS NA MODALIDADE "HOME OFFICE"
Fica prevista a realização de atividades na modalidade home office nos termos dos artigos 75-A e seguintes da CLT que versem sobre o tema.

ITEM 34 - UNIFORMES
Quando exigido para prestação de serviços ou pela própria natureza do trabalho, o Conselho fornecerá uniforme, gratuitamente, aos empregados(a)s, em quantidade e frequência que assegurem a manutenção da sua qualidade.

ITEM 35 – SAÚDE E SEGURIDADE NO TRABALHO
Serão aceitos, em qualquer hipótese para efeito de abono, os atestados de profissionais de saúde fornecidos por órgão público de saúde ou de particulares, inclusive os que comprovem acompanhamento de familiar.

Parágrafo 1º: Serão aceitos para abono da ausência dos pais, os atestados emitidos por profissionais de saúde em nome do(s) filho(s) menor(es) de 16 (dezesseis) anos.

Parágrafo 2º: O Conselho concederá até 15 (quinze) dias de afastamento ao(a) empregado(a). A partir do 16º dia, o empregado(a) será encaminhado(a) para Previdência Social.

ITEM 36 – ESTUDO DE IMPLANTAÇÃO DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
O Conselho se compromete a iniciar e finalizar o estudo de implementação de um plano de cargos e salários aos servidores de carreiras, devendo este passar a vigorar a partir do dia 10 de março de 2024.

ITEM 37 – CASOS OMISSOS
Os assuntos não previstos em Lei e no Acordo de Trabalho deverão ser acordados entre o Conselho e o representante dos empregados Charles de Oliveira Ibiapino da Silva.

ITEM 38 – PENALIDADE
Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas constantes do presente instrumento, fica estabelecida a multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo em favor da parte prejudicada, por cláusula, limitado a 20% (vinte por cento), e por empregado(a).

ITEM 39 – DA VIGÊNCIA DO ACORDO
O presente Acordo de Trabalho vigorará de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024.

Parágrafo Único: Não havendo assinatura de novo Acordo Coletivo de Trabalho para a próxima data-base em até 31 de dezembro de 2024, continuarão em vigor todas as cláusulas do presente Acordo até que novo instrumento seja firmado.

Macapá/AP, na data da assinatura digital.

gov.br Documento assinado digitalmente
CHARLES DE OLIVEIRA IBIAPINO DA SILVA
Data: 17/04/2023 10:29:32-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

WELTON BARREIROS ALVINO
Presidente do CAU/AP

CHARLES DE OLIVEIRA IBIAPINO DA SILVA
Representante dos Servidores