

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000190/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/04/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018434/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.000850/2019-11  
DATA DO PROTOCOLO: 15/04/2019

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo n°: e Registro n°:**

**Processo n°:** 19964108996201959e **Registro n°:** DF000860/2019

SIND EMPREG CONS ORD FIS PROF ENTID COLIG AFINS, CNPJ n. 26.444.125/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DOUGLAS DE ALMEIDA CUNHA;

E

CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL, CNPJ n. 14.702.767/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO LUCIANO DE LIMA GUIMARAES ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos (as) empregados (as) públicos do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil - CAU/BR, representados (as) pelo Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF-DF**, com abrangência territorial em DF.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

O CAU/BR reajustará anualmente salários de todos os empregados públicos de acordo com a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), considerando o período de 1º de dezembro do ano anterior a 30 de novembro do ano corrente, aplicado sobre os salários a partir de 1º de janeiro do ano seguinte.

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

Em caso de licença por motivo de doença, com pagamento de benefício pela Previdência Social, o CAU/BR pagará ao empregado público complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida da Previdência Social e a remuneração mensal correspondente ao emprego público no momento do afastamento (incluindo salário, benefícios, auxílios, comissões, gratificações, adicionais) até o retorno ao trabalho, limitado ao período de 90 (noventa) dias a partir da data de início do benefício previdenciário.

**Parágrafo Primeiro** – Os pagamentos, de que trata esta cláusula, deverão ocorrer mensalmente, já com a dedução do valor pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), conforme Carta de Concessão/Memória de Cálculo apresentada pelo colaborador.

**Parágrafo Segundo** – No caso de não haver tempo hábil para disponibilização desse documento até o fechamento da folha de pagamento do mês de início do benefício, será realizado um cálculo do valor estimado a ser pago pelo INSS, realizada a complementação e, posteriormente, com o recebimento da Carta de Concessão/Memória de Cálculo, serão realizados os ajustes necessários (complemento/desconto) em folha de pagamento posterior.

**Parágrafo Terceiro** – A data limite para apresentação da Carta de Concessão/Memória de Cálculo será de até 60 (sessenta) dias do início do benefício, sendo que a não apresentação do documento no prazo indicado implicará na suspensão do benefício de complementação salarial.

**Parágrafo Quarto** - Em casos excepcionais (como por exemplo greve do INSS) que interfiram diretamente no cumprimento do prazo disposto no Parágrafo Terceiro desta Cláusula, e devidamente comunicado o Núcleo de Gestão de Pessoas, não haverá suspensão do benefício até que a situação seja regularizada.

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

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

O CAU/BR garante o fornecimento de auxílio alimentação a todos os empregados públicos, a ser pago mensalmente em pecúnia, inclusive em períodos de gozo de férias, licenças remuneradas e/ou recesso remunerado, no valor de R\$ 950,65 (novecentos e cinquenta reais e sessenta e cinco centavos), a ser reajustado anualmente de acordo com a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), considerando o período de 1º de dezembro do ano anterior a 30 de novembro do ano corrente, aplicado sobre o benefício a partir de 1º de janeiro do ano

seguinte, com desconto em folha de pagamento de 1% (um por cento) do valor do benefício recebido pelo empregado público.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício do auxílio alimentação será concedido durante o período de gozo de férias, abonos, recesso e licenças remuneradas, incluindo a licença por motivo de doença com afastamento pela Previdência Social nos termos da Cláusula Quarta.

**Parágrafo Segundo** - O benefício do auxílio alimentação não será concedido durante o período de licença não remunerada e no caso de falta não justificada será descontado proporcionalmente.

## **CLÁUSULA SEXTA - CESTA NATALINA**

O CAU/BR concederá, anualmente, a título de cesta natalina, valor correspondente a 1 (um) mês de auxílio alimentação, pago a todos os seus empregados públicos, em pecúnia, até o dia 15 de dezembro do ano correspondente.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

O CAU/BR se obriga ao fornecimento mensal de auxílio transporte, em pecúnia, com ônus mensal de 3% (três por cento) do salário do empregado público que optar por recebê-lo. No caso de trabalhos realizados em sábados, domingos, pontos-facultativos ou feriados, será concedido auxílio transporte complementar, desde que solicitado no mês de referência.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA OITAVA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

Os empregados públicos e seus dependentes diretos poderão, se assim o desejarem, usufruir do plano de saúde oferecido pelo CAU/BR, e nesse caso a autarquia cobrirá 100% dos custos totais dos titulares e cada empregado público deverá responsabilizar-se pelo pagamento dos 30% se empregados públicos de livre provimento e demissão, dos 20% se empregados públicos efetivos ocupantes de cargo de nível superior ou dos 10% se empregados públicos efetivos ocupantes de cargo de nível médio, restantes por cada dependente, que serão deduzidos de seu salário. Ao concordar em associar-se à assistência médica, o empregado público deverá autorizar o CAU/BR, por escrito, a realizar as deduções necessárias de seu salário em benefício da assistência médica.

**Parágrafo Primeiro** – Somente cônjuges, companheiros ou afins e/ou dependentes legais diretos (até 24 anos incompletos) poderão ser incluídos no benefício de assistência à saúde. Pais, avós, netos(as), irmãos, sobrinho(a)s ou pessoas com qualquer outro parentesco não serão considerados aptos a gozar do benefício. Enteados poderão ser incluídos apenas caso sejam oficialmente reconhecidos como dependentes legais.

**Parágrafo Segundo** – O benefício da assistência à saúde será concedido durante o período de gozo de férias, abonos, recesso e licenças remuneradas, sendo que em caso de licença por motivo de doença pela Previdência Social, o CAU/BR concederá o benefício somente durante o período de 12 meses, já considerando o prazo de 90 dias (3 meses) da complementação salarial prevista na Cláusula Quarta, desde que atendidas as condições e procedimentos para recebimento do benefício.

**Parágrafo Terceiro** - O benefício da assistência à saúde não será concedido durante o período de licença não remunerada e no caso de falta não justificada será descontado proporcionalmente.

**Parágrafo Quarto** - Enquanto o CAU/BR não disponibilizar plano de saúde para seus empregados e dependentes, as obrigações previstas nesta Cláusula, considerar-se-ão atendidas pelas disposições dos parágrafos abaixo.

**Parágrafo Quinto** - O CAU/BR concederá a seus empregados reembolso de despesas incorridas com assistência à saúde, respeitadas as disposições dos parágrafos desta cláusula.

**Parágrafo Sexto** - Serão objeto de reembolso as despesas incorridas com assistência à saúde relativas à cobertura por seguros saúde ou planos de saúde, individuais ou coletivos, desde que fique comprovado, de forma inequívoca, que a prestação dos serviços se destina ao empregado e aos seus dependentes devidamente declarados junto ao CAU/BR.

**Parágrafo Sétimo** - Serão reembolsáveis as despesas lastreadas por documento fiscal ou fatura equivalente, acompanhadas do correspondente comprovante de pagamento, com identificação quanto ao nome e número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da provedora dos serviços de seguro saúde ou plano de saúde ou da corretora desses serviços.

**Parágrafo Oitavo** - O CAU/BR se obrigará a efetuar os reembolsos que forem requeridos, por intermédio do Núcleo de Gestão de Pessoas da Gerência Administrativa do CAU/BR, nas seguintes condições e prazos:

I – Para os reembolsos requeridos até o dia 15 do mês corrente, os valores admitidos serão reembolsados juntamente com o salário do respectivo mês;

II – Para os reembolsos requeridos depois do dia 15 do mês corrente, os valores admitidos serão reembolsados juntamente com o salário do mês seguinte ao do pedido;

III – O prazo limite para requerer o reembolso mensal é até o último dia do mês seguinte ao mês em que tiver ocorrido o pagamento da mensalidade;

IV - O prazo limite para requerer o reembolso mensal é até o último dia do mês seguinte ao mês em que tiver ocorrido o pagamento referente aos valores das participações no regime de

Coparticipação, respeitada, quanto aos limites de valores reembolsáveis, a soma dos valores da mensalidade e da Coparticipação relativamente à mesma competência.

**Parágrafo Nono** - Decorrido o prazo referido nos incisos III e IV do parágrafo anterior, considerar-se-á ocorrida a renúncia do empregado quanto ao benefício dos períodos atingidos pelo decurso do tempo.

**Parágrafo Décimo** - No período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2019 os valores máximos mensais reembolsáveis, por empregado (titular), serão os constantes da tabela 01 abaixo, não se acumulando os valores de um mês para outro.

Tabela 01

| <b>TITULARES</b>    |                     |
|---------------------|---------------------|
| <b>IDADE (ANOS)</b> | <b>VALOR (R\$)</b>  |
| <b>0 a 18</b>       | <b>R\$ 420,72</b>   |
| <b>19 a 23</b>      | <b>R\$ 514,12</b>   |
| <b>24 a 28</b>      | <b>R\$ 637,52</b>   |
| <b>29 a 33</b>      | <b>R\$ 701,26</b>   |
| <b>34 a 38</b>      | <b>R\$ 743,33</b>   |
| <b>39 a 43</b>      | <b>R\$ 862,27</b>   |
| <b>44 a 48</b>      | <b>R\$ 1.030,78</b> |
| <b>49 a 53</b>      | <b>R\$ 1.198,47</b> |
| <b>54 a 58</b>      | <b>R\$ 1.426,19</b> |
| <b>ACIMA 58</b>     | <b>R\$ 2.516,23</b> |

**Parágrafo Décimo Primeiro** – No período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2019, os valores máximos mensais reembolsáveis constantes da tabela 02 abaixo se aplicam, individualmente, aos dependentes dos empregados públicos, não se acumulando os valores de um mês para outro, nos quais o CAU/BR participará, no custeio, com os seguintes percentuais:

I - Profissionais de Suporte Técnico (PST) e/ou equivalentes (Assistentes): com 90% (noventa por cento) dos valores da tabela 01;

II - Profissionais Analistas Superiores (PAS) e/ou equivalentes (Analistas): com 80% (oitenta por cento) dos valores da tabela 01; e

III - Empregados de Livre Provisão e Demissão: com 70% (setenta por cento) dos valores da tabela 01.

Tabela 02

| <b>DEPENDENTES</b>  |                                |                              |                               |
|---------------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <b>IDADE (ANOS)</b> | <b>PST - ASSISTENTES (90%)</b> | <b>PAS - ANALISTAS (80%)</b> | <b>LIVRE PROVIMENTO (70%)</b> |
| <b>0 a 18</b>       | <b>R\$ 378,65</b>              | <b>R\$ 336,58</b>            | <b>R\$ 294,50</b>             |
| <b>19 a 23</b>      | <b>R\$ 462,71</b>              | <b>R\$ 411,29</b>            | <b>R\$ 359,89</b>             |

|                 |                     |                     |                     |
|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 24 a 28         | R\$ 573,77          | R\$ 510,01          | R\$ 446,26          |
| 29 a 33         | R\$ 631,13          | R\$ 561,01          | R\$ 490,88          |
| 34 a 38         | R\$ 669,00          | R\$ 594,67          | R\$ 520,34          |
| 39 a 43         | R\$ 776,05          | R\$ 689,81          | R\$ 603,59          |
| 44 a 48         | R\$ 927,71          | R\$ 824,62          | R\$ 721,55          |
| 49 a 53         | R\$ 1.078,63        | R\$ 958,78          | R\$ 838,93          |
| 54 a 58         | R\$ 1.283,56        | R\$ 1.140,95        | R\$ 998,33          |
| <b>ACIMA 58</b> | <b>R\$ 2.264,61</b> | <b>R\$ 2.012,99</b> | <b>R\$ 1.761,36</b> |

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2020, os valores máximos reembolsáveis, previstos nas tabelas dos parágrafos Décimo e Décimo Primeiro desta Cláusula, serão fixados mediante negociação e reunião entre a administração do CAU/BR e o Comitê de Servidores, e aprovados em Assembleia Sindical com os empregados do Conselho, que deverá acontecer até 1º de março de 2020.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Vindo o CAU/BR a optar pela contratação de plano de saúde nos termos desta Cláusula, deverá submeter as condições da futura contratação a prévia discussão com o Comitê de Servidores e aprovação dos empregados em Assembleia Sindical.

#### **CLÁUSULA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

O CAU/BR concederá a seus empregados reembolso de despesas incorridas com seguros ou planos odontológicos e ortodônticos, o valor máximo de R\$ 40,00 (Quarenta Reais) mensais, durante o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2019, respeitadas as disposições dos parágrafos desta cláusula.

**Parágrafo Primeiro**- Serão objeto de reembolso as despesas incorridas com assistência odontológica relativas à cobertura por seguros ou planos odontológicos e ortodônticos, individuais ou coletivos, desde que fique comprovado, de forma inequívoca, que a prestação dos serviços se destina ao empregado e aos seus dependentes devidamente declarados junto ao CAU/BR.

**Parágrafo Segundo** - Serão reembolsáveis as despesas lastreadas por documento fiscal ou fatura equivalente, acompanhadas do correspondente comprovante de pagamento, com identificação quanto ao nome e número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da provedora dos serviços de seguro ou plano odontológico ou ortodôntico ou da corretora desses serviços.

**Parágrafo Terceiro** - O CAU/BR se obrigará a efetuar os reembolsos que forem requeridos, por intermédio do Núcleo de Gestão de Pessoas da Gerência Administrativa do CAU/BR, nas seguintes condições e prazos:

I – Para os reembolsos requeridos até o dia 15 do mês corrente, os valores admitidos serão reembolsados juntamente com o salário do respectivo mês;

II – Para os reembolsos requeridos depois do dia 15 do mês corrente, os valores admitidos serão reembolsados juntamente com o salário do mês seguinte ao do pedido.

III – O prazo limite para requerer o reembolso mensal é até o último dia do mês seguinte ao mês em que tiver ocorrido o pagamento da mensalidade, incluindo as despesas com planos com regime de Coparticipação.

**Parágrafo Quarto** - Decorrido o prazo referido no inciso III do parágrafo anterior, considerar-se-á ocorrida a renúncia do empregado quanto ao benefício dos períodos atingidos pelo decurso do tempo.

**Parágrafo Quinto** – Para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2020, o valor máximo reembolsável, previsto no caput desta Cláusula, será fixado mediante negociação e reunião entre a administração do CAU/BR e o Comitê de Servidores, e aprovados em Assembleia Sindical com os empregados do Conselho, que deverá acontecer até 1º de março de 2020.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

O CAU/BR se compromete a reembolsar, a título de auxílio-funeral, à família do empregado falecido, no limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), que será pago à pessoa da família, conforme definido em formulário disponibilizado pelo Núcleo de Gestão de Pessoas do CAU/BR, mediante comprovação das despesas.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

O CAU/BR se compromete a reembolsar, no valor máximo mensal de R\$ 453,50 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta centavos) por dependente, os empregados públicos de ambos os gêneros que mantenham filhos e/ou enteados (caso sejam oficialmente reconhecidos como dependentes legais) de até 8 (oito) anos de idade em creches, pré-escolas ou escolas, ou ainda que utilizem serviço de babá ou cuidador, mediante comprovação fiscal mensal.

**Parágrafo primeiro** – O CAU/BR estenderá o presente benefício aos empregados públicos que tenham filhos com deficiência, que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada em laudo médico.

**Parágrafo segundo** – O valor do benefício será reajustado anualmente de acordo com a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), considerando o período de 1º de dezembro

do ano anterior a 30 de novembro do ano corrente, aplicado sobre o benefício a partir de 1º de janeiro do ano seguinte.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO**

O CAU/BR se compromete a manter ativo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) e a realizar revisões sempre que forem constatadas e comprovadas necessidades de adequações e melhorias, em consenso com os empregados, por meio do Comitê de Servidores, e aprovado em assembleia sindical.

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

As penas disciplinares previstas nos normativos internos e na legislação vigente só serão aplicadas após a regular instauração e tramitação de processo administrativo disciplinar, garantido ao empregado público o direito da ampla defesa e do contraditório, nos termos da Lei 9.784/1999 e outros dispositivos aplicáveis à matéria.

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

O CAU/BR coibirá o assédio moral e sexual descendente, ascendente e horizontal, assim considerada toda e qualquer conduta abusiva, manifestada, sobretudo, por comportamento, palavra, gesto, escrito ou outra forma de comunicação possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade psicológica e moral do empregado público, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral, e realizará a abertura de processo administrativo disciplinar, nos termos da Lei 9.784/1999, para apurar as ocorrências de tais casos.

**Parágrafo primeiro** – O CAU/BR se compromete a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de empregados públicos efetivos e empregados públicos ocupantes de cargos de livre provimento e demissão, bem como a confeccionar, com a participação do SINDECOF-DF, cartilha explicativa sobre o tema.

**Parágrafo segundo** – O CAU/BR retirará a avaliação funcional e/ou avaliação de experiência de empregado público que comprovadamente sofreu assédio moral ou sexual, caso o

assediador seja seu gestor imediato, passando a avaliação para o gestor substituto ou para o imediatamente superior, ou ainda, conforme o caso, para outro empregado público que detenha conhecimento das atividades do empregado público assediado, a ser designado pelo gestor imediato do agressor.

#### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONDIÇÕES PARA DEMISSÃO**

O CAU/BR garante instaurar processo administrativo disciplinar, conforme Lei 9.784/1999, quando houver a intenção de demitir empregado público do quadro efetivo, de modo que possibilite o direito ao contraditório e à ampla defesa do empregado público, sendo que a demissão poderá ocorrer exclusivamente por comprovação de falta grave, entendida nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo único** – Excetuam-se da aplicação desta cláusula os empregados públicos não concursados.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TERMOS E CONDIÇÕES DE SERVIÇO PARA EMPREGADOS PÚBLICOS DO CAU/BR**

O documento “Termos e Condições de Serviço para Empregados Públicos do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil”, que segue como Anexo I é parte integrante do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO COM SALÁRIO PROPORCIONAL**

O CAU/BR concederá ao empregado público do quadro efetivo, mediante requerimento escrito e desde que não haja prejuízo aos serviços, redução de jornada de trabalho para 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais ou para 7 (sete) horas diárias e 35 (trinta e cinco) horas semanais, com dedução proporcional de salário.

**Parágrafo Primeiro** – Serão avaliados com prioridade os pedidos decorrentes de tratamento de saúde pessoal, mediante a apresentação de laudo médico; acompanhamento de parente de

até 2º grau, inclusive por afinidade, em tratamento de saúde comprovado por laudo médico; ou motivados por capacitação acadêmica (cursos de graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado). Os demais casos serão avaliados como excepcionalidades.

**Parágrafo Segundo** - A redução de jornada de trabalho poderá ser concedida pelo prazo de até de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogável por menor ou igual período e revogável por ambas as partes, com aviso prévio mínimo de 60 (sessenta) dias e desde que haja consenso entre as partes.

**Parágrafo Terceiro** - Durante o período de redução de jornada, o empregado somente poderá realizar horas-extras em condição excepcionalíssima e a pedido e autorização prévios, por escrito, de sua chefia imediata.

### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Serão consideradas horas extras as horas suplementares/adicionais trabalhadas além da jornada regular legalmente prevista no contrato individual de trabalho, inclusive aos sábados, domingos, pontos-facultativos, feriados e em deslocamentos/viagens oficiais em atendimento às necessidades do CAU/BR.

**Parágrafo primeiro** – O Banco de horas será aplicável de forma obrigatória aos empregados públicos ocupantes de cargos de nível superior e de forma optativa aos empregados públicos de nível médio, excluindo-se os empregados públicos ocupantes de cargos de livre provimento e demissão.

**Parágrafo segundo** – As horas trabalhadas a mais ou a menos que o previsto na jornada de trabalho diária serão contabilizadas em um sistema interno de registro, de responsabilidade do Núcleo de Gestão de Pessoas, aumentando a transparência no controle do acúmulo de horas, seu uso e os saldos mensais.

**Parágrafo terceiro** – As horas a mais trabalhadas pelos empregados públicos (e/ou saldos positivos do Banco de Horas) serão compensadas pelo CAU/BR mediante folgas adicionais e flexíveis (dias e/ou horas) ou remuneração.

**Parágrafo quarto** – As ausências, faltas, atrasos e/ou saídas antecipadas para atender às necessidades particulares do empregado público, excetuando-se as decorrentes de motivos médicos (contra apresentação do referido atestado), serão debitadas do saldo do Banco de Horas.

**Parágrafo quinto** – As horas trabalhadas, inclusive horas extras, deverão ser registradas detalhadamente por meio do acesso biométrico por todos os membros do quadro de empregados públicos e certificadas pelo gestor imediato. Os formulários com o fechamento do ponto eletrônico serão fornecidos mensalmente pelo Núcleo de Gestão de Pessoas aos empregados públicos e seus gestores diretos.

**Parágrafo sexto** – As horas excedentes de trabalho serão consideradas para efeito de compensação ou pagamento e devem seguir os critérios para reconhecimento de sua necessidade, quando assim forem:

I - Em caráter de urgência, para conclusão de tarefas inadiáveis;

II - Em reuniões fora do horário regular de trabalho, onde a presença do empregado público for imprescindível;

III - Por necessidade de desenvolvimento e finalização de projetos e programas institucionais;

IV - Por solicitação do gestor imediato;

V - Por iniciativa do empregado público, desde que feita a correta e responsável análise da necessidade em realizar uma determinada tarefa, em atendimento à necessidade do CAU/BR.

**Parágrafo sétimo** – O registro da jornada de trabalho no ponto eletrônico, bem como a autorização prévia de horas adicionais é obrigatório e indispensável, sendo de responsabilidade exclusiva do empregado público, com a anuência do seu gestor imediato. Sua marcação manual incorreta, ou adulterada, e/ou não marcação, será rejeitada pelo Núcleo de Gestão de Pessoas e o relatório de registro devolvido ao empregado público para as devidas correções.

**Parágrafo oitavo** – As jornadas de trabalho ordinárias e extraordinárias deverão ser previamente acordadas com o gestor direto do empregado público, sendo que as necessidades do CAU/BR devem prevalecer sobre às específicas dos setores e que, por sua vez, devem prevalecer às do empregado público.

**Parágrafo nono** – Em caso de viagem oficial, a jornada de trabalho regular será reconhecida e as horas adicionais, em decorrência do trabalho ou do próprio traslado, serão consideradas para o Banco de Horas e para pagamento em conformidade com o previsto neste documento. Ao retornar da viagem, o empregado público deverá realizar o lançamento manual no sistema de ponto com a justificativa de viagem para o gestor imediato realizar o aceite ou descarte.

**Parágrafo décimo** – Empregados públicos em treinamento ou capacitação relacionada ao trabalho poderão receber Banco de Horas e pagamento de horas extras. O empregado público não poderá solicitar Banco de Horas nem pagamento de horas extras se o treinamento for para desenvolvimento exclusivamente pessoal. Empregados públicos em treinamento ou capacitação custeados pelo CAU/BR terão direitos a Banco de Horas e pagamento de horas extras, caso sejam cursados fora da jornada de trabalho.

**Parágrafo décimo primeiro** – Em conformidade com a legislação de trabalho vigente, o Banco de Horas tem capacidade para armazenar um máximo de 60 (sessenta) horas a crédito do empregado público, que poderão ser convertidas em folgas e compensações da seguinte forma:

I - Folgas adicionais seguidas ou anteriores aos períodos individuais de férias;

II - Folgas adicionais negociadas e autorizadas entre o gestor imediato e o empregado público;

III - Folgas adicionais em decorrência de problemas de saúde, nos casos em que não se apliquem os atestados médicos;

IV - Horas ou dia(s) de compensação entre feriados e finais de semana "imprensados";

V - Horas ou dia(s) de compensação antes e/ou depois de feriados ou pontos facultativos;

VI - Horas ou dia(s) de compensação antes e/ou depois de finais de semana;

VII - Horas ou dia(s) de compensação antes e/ou depois de viagens oficiais;

VIII - Horas ou dia(s) de compensação antes e/ou depois de licenças oficiais;

IX - Horas de compensação decorrentes de saídas antecipadas e/ou atrasos, nos casos em que não se aplicarem os atestados médicos;

X - Redução da jornada de trabalho por tempo determinado e não habitual, enquanto o saldo positivo do Banco de Horas permitir.

**Parágrafo décimo segundo** – As horas adicionais realizadas pelos empregados públicos em eventos oficiais (jantares, almoços, reuniões fora da sede, etc.) e não inseridas na jornada regular de trabalho deverão ser contabilizadas como horas adicionais (Banco de Horas) ou horas extras, sempre quando relacionadas às seguintes condições:

I - Nos casos em que houver um intervalo mínimo de 2 (duas) horas entre o final do horário regular de trabalho e o início do evento oficial, serão contabilizadas somente as horas referentes à duração do evento;

II - Quando não houver o intervalo mínimo acima mencionado, as horas adicionais serão contabilizadas a partir do final do horário regular de trabalho até o final do evento oficial;

III - Deve-se incluir o traslado quando o empregado público estiver realizando atividades inerentes ao evento, como acompanhamento de convidado oficial, portando equipamentos oficiais, etc.

**Parágrafo décimo terceiro** – As eventuais horas trabalhadas em excesso pelos empregados públicos efetivos além do limite de 2 (duas) horas por dia, com exceção das previsões do Parágrafo Décimo Quinto, não serão adicionadas ao Banco de Horas e deverão ser pagas em sua totalidade como horas extras, por meio da folha de pagamento do mês subsequente ao mês de referência.

**Parágrafo décimo quarto** – As horas extras realizadas até o limite de 2 (duas) horas diárias em dias normais (de segunda a sexta-feira) serão adicionadas ao Banco de Horas sem alteração, ou seja, na proporção de 1:1.

**Parágrafo décimo quinto** – Nos casos em que o empregado público cumprir jornada de trabalho em sábados, domingos, pontos-facultativos e feriados, poderá optar por receber as horas trabalhadas na folha de pagamento seguinte, desde que comunique formalmente ao Núcleo de Gestão de Pessoas em até 48 (quarenta e oito) horas após a realização. Em caso de não manifestação no prazo, o período trabalhado será automaticamente adicionado ao Banco de Horas na proporção de 1:1,5 para sábados e na proporção de 1:2 para domingos, pontos-facultativos e feriados, respeitado o limite da carga horária diária do empregado público.

**Parágrafo décimo sexto** – As horas extras realizadas até o limite de 2 (duas) horas diárias em dias normais (de segunda a sexta-feira), durante o período noturno (entre 22h e 5h), serão adicionadas ao Banco de Horas com acréscimo de 20%, na proporção de 1:1:1,2.

**Parágrafo décimo sétimo** – Em sábados, domingos, pontos-facultativos e feriados, as eventuais horas extras realizadas durante o mesmo período noturno (entre 22h e 5h) serão adicionadas ao Banco de Horas também com acréscimo de 20%, mas na proporção de 1:1,5 para sábados e na proporção de 1:2 para domingos, pontos-facultativos e feriados, observadas as disposições e exceções do Parágrafo Décimo Segundo e do Parágrafo Décimo Sexto.

**Parágrafo décimo oitavo** – O crédito acumulado no Banco de Horas em data anterior a cada bloco de férias, respeitado sempre o limite máximo previsto como saldo, deverá ser utilizado no início ou final de cada período de férias, de forma que o empregado público retorne ao trabalho com um saldo inferior ou igual a 30 (trinta) horas.

**Parágrafo décimo nono** – As horas ou frações excepcionalmente não trabalhadas serão contabilizadas no Banco de Horas como débitos para futura compensação em até 90 (noventa) dias.

**Parágrafo vigésimo** – No dia 30 de novembro de cada ano o Banco de Horas será apurado, sendo que o saldo positivo ou negativo deverá ser quitado (zerado) até 31 de dezembro do ano corrente, mediante concessão de folgas/horas extras ou pagamento/desconto na folha de pagamento de janeiro do ano seguinte. O Núcleo de Gestão de Pessoas deverá apresentar a apuração do Banco de Horas até o 10º (décimo) dia útil de dezembro.

**Parágrafo vigésimo primeiro** – Os saldos negativos deverão ser compensados de forma voluntária ou quando requisitado pelo gestor. Essas compensações deverão ser realizadas em horários distintos do horário regular de trabalho, podendo ainda ser aos sábados, domingos, pontos-facultativos, feriados e recessos, respeitando a legislação de trabalho vigente, na proporção de 1:1, desde que por iniciativa do empregado público.

**Parágrafo vigésimo segundo** – É expressamente vedado ao empregado público compensar, mediante as regras do Banco de Horas, eventuais horas trabalhadas no horário de almoço/descanso.

**Parágrafo vigésimo terceiro** – O saldo positivo ou negativo existente na ocasião de uma eventual rescisão contratual será acrescentado ao Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho como remuneração de horas extras ou como desconto das horas não trabalhadas, conforme for o caso.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EXTENSÃO DE PONTOS-FACULTATIVOS PARCIAIS**

Os pontos-facultativos de meio-período/parciais ficam automaticamente estendidos para a íntegra do expediente de todos os empregados públicos, sem compensação de horas.

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS

As condições para aquisição e gozo de férias estão definidas no documento “Termos e Condições de Serviço para Empregados Públicos do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil, que segue como Anexo I e é parte integrante do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### Licença Remunerada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MÉDICA

O CAU/BR concederá ao(à) empregado(a) público(a) licença médica, mediante apresentação de atestado médico e nas condições dispostas nos parágrafos abaixo.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado público terá direito a seus vencimentos integrais pelo período relativo aos primeiros 30 (trinta) dias corridos, ou intercalados, dentro do período de 45 (quarenta e cinco) dias em que estiver gozando de licença para tratamento de saúde comprovado (de acordo com o PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional em vigor).

**Parágrafo Segundo** - Atestados de até 3 (três dias) deverão ser entregues ao gestor do Núcleo de Gestão de Pessoas do CAU/BR, com visto do gestor imediato, até o dia útil seguinte ao término da licença.

**Parágrafo Terceiro** - Atestados de 4 (quatro) ou mais dias deverão ser submetidos à homologação em clínica especializada de saúde e medicina do trabalho com a qual o CAU/BR possua contrato de prestação de serviços, dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o início da licença. O atestado homologado deverá ser entregue ao gestor do Núcleo de Gestão de Pessoas do CAU/BR, com visto do gestor imediato, até o dia útil seguinte ao término da licença.

**Parágrafo Quarto** - Os períodos cobertos pelo atestado serão adicionados até completar a jornada diária normal de trabalho.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FAMILIARES POR MOTIVO DE DOENÇA

O CAU/BR concederá ao empregado público licença para acompanhamento de familiares por motivo de doença por até 15 (quinze) dias consecutivos, por ano, do(a) empregado(a) que

comprovar doença do(a) cônjuge, companheiro(a), dependentes ou genitores e parentes até 2º grau, mediante declaração de necessidade de assistência e/ou acompanhamento exclusivo pelo empregado.

**Parágrafo único** - Serão considerados, para efeito desta cláusula, os acompanhamentos médicos com ausências superiores a 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA POR GALA**

O CAU/BR concederá aos empregados públicos 5 (cinco) dias úteis de licença gala.

**Parágrafo Primeiro** - O(A) empregado(a) deverá apresentar ao CAU/BR, imediatamente após o gozo da licença, documento oficial de comprovação do casamento ou da união estável registrada em cartório civil para justificar a referida concessão.

**Parágrafo Segundo** - Caso a união estável se converta em casamento e o empregado já tenha usufruído da licença com o(a) mesmo(a) parceiro(a), não poderá usufruir da mesma licença novamente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA POR FALECIMENTO**

O CAU/BR concederá aos(as) empregado(as) 05 (cinco) dias úteis em caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente ou descendente, enteado, irmã ou irmão, sogro ou sogra ou pessoa que tenha sua dependência comprovada junto ao(à) empregado(a) pelos meios hábeis.

**Parágrafo Único** - Quando o empregado tiver trabalhado, ainda que parcialmente, na data do óbito, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia útil subsequente ao evento, sendo abonada as horas restantes para completar a jornada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO PARA ACOMPANHAMENTO ESCOLAR DE DEPENDENTES**

O CAU/BR abonará as horas no ponto dos empregados públicos em virtude da participação em reuniões escolares dos filhos e enteados, desde que devidamente comprovado por documento emitido pela Instituição de Ensino.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE 5 (CINCO) DIAS POR ANO**

O CAU/BR concederá 5 (cinco) dias úteis por ano de abono ao empregado que não tiver falta injustificada ou punição disciplinar nos 12 (doze) meses anteriores ao período aquisitivo.

**Parágrafo Primeiro** – Para aquisição do direito ao abono é necessário que o empregado público tenha estado em efetivo exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano aquisitivo.

**Parágrafo Segundo** - Ocorrendo a investidura após 1º de janeiro do período aquisitivo, o empregado faz jus a 1 (um) dia útil de abono por bimestre de efetivo exercício, até o limite de 5 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo Terceiro** – O 1º (primeiro) período concessivo será de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2019.

**Parágrafo Quarto** - O abono poderá ser usufruído em dias consecutivos ou intercalados, a ser combinado com a chefia imediata, dentro do período concessivo.

**Parágrafo Quinta** - O direito à fruição do abono extingue-se em 31 de dezembro do ano seguinte ao do ano aquisitivo, portanto o benefício deverá ser usufruído, sempre, até o dia 31 de dezembro de cada ano concessivo, exceto no período de escalas de trabalho do recesso de final de ano.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

O CAU/BR concederá licença paternidade aos empregados públicos de 20 (vinte) dias consecutivos, a partir da data do nascimento, desde que previamente comunicado ao gestor imediato e ao Núcleo de Gestão de Pessoas.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado público poderá tirar férias antes ou depois da licença especial, sem prejuízo do referido benefício.

**Parágrafo Segundo** – Caso o cônjuge esteja em gozo desta licença e venha a falecer, o empregado público terá direito a adquirir o período restante da licença maternidade.

#### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

O CAU/BR concederá ao empregado público efetivo, mediante requerimento, licença não remunerada para tratar de interesse particular, por tempo total de até 2 (dois) anos, prorrogáveis por igual, menor ou maior período, desde que o tempo total da licença não exceda 4 (quatro) anos, respeitadas as seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro** – Fica vedada a ambas as partes a revogação unilateral da licença, que, todavia, poderão dispor de forma diversa, desde que de comum acordo entre as partes.

**Parágrafo Segundo**– Nos casos de acompanhamento de familiar e parente de até 2º grau, inclusive por afinidade, em tratamento de saúde comprovado por laudo médico, a concessão da licença será automática.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE**

O CAU/BR concederá licença maternidade especial de trabalho às empregadas públicas que retornarem do período legal de fruição de licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias. Esta licença especial e remunerada aqui mencionada valerá para o 5º e o 6º meses após o parto, desde que previamente comunicado ao gestor imediato e ao Núcleo de Gestão de Pessoas.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado público poderá tirar férias antes ou depois da licença especial, sem prejuízo do referido benefício.

**Parágrafo Segundo** – Após o retorno da empregada pública da licença especial de 180 (cento e oitenta) dias, ela terá direito a jornada reduzida de trabalho em 2 (duas) horas até a data em que a criança completar 1 (um) ano de idade, sem redução salarial.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA ADOÇÃO**

O empregado público que adotar uma criança terá direito à licença maternidade nos mesmos termos da licença maternidade e paternidade, que será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda ao adotante ou guardião, até a idade limite da criança de 12 (doze) anos.

**Parágrafo Primeiro** – A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães. Assim, o empregado público do gênero masculino que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança terá direito à licença e ao salário-maternidade pelo período mínimo de 120 (cento e vinte) dias. Tal benefício também alcança pais solteiros ou casal homoafetivo.

**Parágrafo Terceiro** – Caso o cônjuge esteja em gozo desta licença e venha a falecer, o empregado público terá direito a adquirir o período restante da licença maternidade.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RECESSO DE FINAL DE ANO**

O CAU/BR concederá a todos os seus empregados públicos recesso remunerado de 1 (uma) semana por ano, sem compensação horária e em regime de escala, a título de recesso de final de ano. Todos os empregados públicos serão dispensados sem compensação horária nos dias 24 de dezembro (Véspera de Natal) e 31 de dezembro (Véspera de Ano Novo).

**Parágrafo Primeiro** – No ano de 2019, o recesso se dará em regime de escala em dois períodos, sendo que o primeiro grupo usufruirá de folga no período de 22 de dezembro de 2019 a 28 de dezembro de 2019 e, o segundo grupo, de 29 de dezembro de 2019 a 4 de janeiro de 2020.

**Parágrafo Segundo** – No ano de 2020, o recesso se dará em regime de escala em dois períodos, sendo que o primeiro grupo usufruirá de folga no período de 20 de dezembro de 2020 a 26 de dezembro de 2020 e, o segundo grupo, de 27 de dezembro de 2020 a 2 de janeiro de 2021.

**Parágrafo Terceiro** – Se houver necessidade, o CAU/BR poderá convocar empregado público para retornar às atividades antes do término do recesso natalino, observado o disposto na Cláusula Décima Oitava - Banco de Horas deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Quarto** – Não será permitido a compensação de horas positivas durante as escalas de trabalho do referido recesso.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

O CAU/BR se compromete a manter programas de prevenção de doenças a todos os seus empregados, bem como adotar ações que reduzam os riscos inerentes ao trabalho dos seus empregados públicos, conforme as normas de saúde, higiene e segurança vigentes no país.

**Parágrafo único** – O CAU/BR se obriga a cumprir as Normas Regulamentadoras (NR) 4, 5 e 17 e a instituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), nos termos da legislação vigente.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DO SINDICATO NO LOCAL DE TRABALHO**

Sempre que julgarem necessário, os dirigentes sindicais ou representantes credenciados terão livre acesso aos recintos de trabalho do CAU/BR para distribuir boletins, esclarecimentos, convocatórias, e para efetuar sindicalizações, desde que feita comunicação prévia à gestão do Conselho.

**Parágrafo único** – A gestão do CAU/BR se compromete, ainda, a permitir ao SINDECOF-DF a instalação de 1 (um) quadro de avisos para seus comunicados, informes e convocações.

#### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMITÊ DE SERVIDORES**

O CAU/BR reconhece o Comitê de Servidores do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil como instância representativa interna dos empregados públicos da autarquia, nos termos do Regimento Interno aprovado pelos empregados públicos em assembleia sindical.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES SINDICAIS**

O CAU/BR assegura aos empregados públicos dirigentes representantes sindicais a livre frequência, sem compensação de horas, para participar de assembleias e reuniões sindicais, quando devidamente convocadas e comprovadas previamente, conforme Precedente Normativo nº 83 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**Parágrafo único** – Todos os empregados públicos do CAU/BR serão liberados para participarem das assembleias sindicais por até 40 (quarenta) minutos por evento formal, sem compensação de horas, mediante comprovação de comparecimento por meio da assinatura em lista de presença.

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL**

O CAU/BR descontará as mensalidades sindicais correspondentes ao percentual aprovado por assembleia geral extraordinária da categoria, em conformidade com o Estatuto do SINDECOF-DF, em folha de pagamento, mediante autorização escrita do empregado público, repassando

ao SINDECOF-DF o valor descontado e a respectiva relação nominal com os valores, no máximo até 5 (cinco) dias úteis após o pagamento dos salários.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SANÇÕES**

Em caso de descumprimento de alguma cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecida multa mensal de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado público, pelo período em que perdurar o descumprimento da cláusula contida no presente instrumento, revertendo o seu benefício em favor de cada parte prejudicada, conforme legislação e jurisprudência vigente.

**Parágrafo único** – Em caso de cláusulas sobre benefícios financeiros, a multa fica restrita ao valor total do benefício não pago ou atrasado.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DEMAIS DISPOSITIVOS SOBRE VIGÊNCIA**

Não havendo novo Acordo Coletivo de Trabalho para os próximos períodos anuais e/ou bienais, continuarão em vigor todas as cláusulas estabelecidas neste Acordo Coletivo até que novo instrumento que as revogue seja firmado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS**

Fica mantida a garantia de percepção de todos os benefícios decorrentes de legislação específica, de concessões anteriores e de direitos adquiridos, não expressamente revogadas ou modificadas no presente acordo.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO E LEGITIMIDADE**

O SINDECOF-DF é parte legítima para propor, em nome da categoria, ação de cumprimento na Justiça do Trabalho em relação às cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos da legislação vigente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CASOS OMISSOS**

Os assuntos não previstos em lei e neste Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser acordados entre o CAU/BR e o SINDECOF-DF mediante Termo Aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

DOUGLAS DE ALMEIDA CUNHA  
Presidente  
SIND EMPREG CONS ORD FIS PROF ENTID COLIG AFINS

ANTONIO LUCIANO DE LIMA GUIMARAES  
Presidente  
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL

#### **ANEXOS ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO III - TERMOS E CONDIÇÕES DE SERVIÇO PARA EMPREGADOS PÚBLICOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

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