

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000848/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066699/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.117295/2021-25
DATA DO PROTOCOLO: 13/12/2021

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

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

E

SINDICATO DOS ARQUITETOS DO DISTRITO FEDERAL , CNPJ n. 00.686.386/0001-37, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais Liberais dos Arquitetos, do plano da Confederação Nacional dos Profissionais Liberais - CNPL empregados das empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva**, com abrangência territorial em **DF**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA TERCEIRA - CONDIÇÕES GERAIS

SALÁRIOS DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para o cargo de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado,

falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao inicial da faixa do Plano de

Cargos e Salários das empresas associadas.

No caso de a empresa associada não possuir Plano de Cargos e Salários fica estabelecida a livre

negociação entre as partes.

REAJUSTE

SALARIAL

Os salários de maio de 2020, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de

reajuste salarial, serão corrigidos, na data base de **1º de maio de 2021**, em 1% (um por cento). Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de maio de 2019 a abril de 2021, a

título de mérito,

promoção, transferência, implemento de idade, inclusive aumentos reais concedidos pela empresa

associada em caráter incompensável.

Para os empregados admitidos após a data base referida, o reajuste de que trata o caput desta cláusula

deverá ser aplicado com o critério de proporcionalidade, observado o disposto no artigo 461 da CLT,

respeitada a isonomia salarial de cada empresa, bem como o piso salarial da categoria.

**TABELA DE
PROPORCIONALIDADE**

MÊS DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
MAIO 2020	1,00
JUNHO 2020	0,92
JULHO 2020	0,83
AGOSTO 2020	0,75
SETEMBRO 2020	0,66
OUTUBRO 2020	0,58
NOVEMBRO 2020	0,50
DEZEMBRO 2020	0,42
JANEIRO 2021	0,33
FEVEREIRO 2021	0,25
MARÇO 2021	0,16
ABRIL 2021	0,08



As antecipações salariais concedidas entre 01.05.2020 e 30.04.2021 poderão ser compensadas.

As diferenças salariais resultantes da aplicação do índice de reajuste, bem como da atualização dos pisos

salariais, poderão ser pagas sem qualquer acréscimo, até a folha de pagamento dos 2 (dois) meses

subsequentes à assinatura desta convenção.

**PRESERVAÇÃO DO EMPREGO DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DO
COVID-19**

Os representantes das categorias profissional e econômica que subscrevem esta convenção, considerando

a pandemia mundial e a emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do

Coronavírus (Covid-19), reconhecida no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, do

Congresso Nacional, e a consequente decretação da situação de calamidade pública e de emergência no

Distrito Federal;

considerando as projeções feitas pelas autoridades sanitárias estatais acerca da evolução do

Coronavirus

no Brasil e o que, efetivamente, foi observado ao longo de todo o ano de 2020 e os 4 (quatro) primeiros

meses de 2021; e tendo em vista ainda as imprescindíveis medidas adotadas de proteção à saúde dos

empregados e de prevenção à propagação das contaminações pelo vírus, com profundas repercussões no

mundo do trabalho e no resultado econômico adverso das empresas em geral; considerando, de modo especial, a premente necessidade da manutenção do emprego e da renda para os

trabalhadores e da garantia à continuidade das atividades laborais e empresariais, mesmo em condições

severamente restritivas; as partes acordam, em caráter excepcional, a não incidência de qualquer índice de reajuste salarial para os

empregados das empresas do setor da Arquitetura e Engenharia Consultiva, representadas pelo

SINAENCO, localizadas no Distrito Federal, no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021,

ressalvada, no entanto, a atualização do piso salarial da categoria cujo valor está definido em disposição

específica desta Cláusula Terceira.

PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais:

Para o período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022, o piso salarial para os Arquitetos com mais

de 2 (dois) anos da data de concessão da habilitação profissional é de R\$ 9.350,00 (nove mil trezentos e

cinquenta reais) para uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho. Para o mesmo período de 01/05/21 a 30/04/22 fica instituído o piso salarial para os Arquitetos em início de

carreira, com até 2 (dois) anos da data da concessão da habilitação profissional, de R\$ 6.600,00 (seis mil

seiscentos reais), para uma jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, acrescidas de 8 (oito) horas

semanais, sem qualquer contraprestação pecuniária, para atividades de aperfeiçoamento profissional no

ambiente de trabalho.

Para o período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, o piso salarial para os

Arquitetos com mais

de 2 (dois) anos da data de concessão da habilitação profissional é de R\$ 8.883,00 (oito mil oitocentos e

oitenta e três reais) para uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho. Para o mesmo período de 01/05/20 a 30/04/21 o piso salarial para os Arquitetos em início de carreira, com

até 2 (dois) anos da data da concessão da habilitação profissional, é de R\$ 6.270,00 (seis mil duzentos e

setenta reais) para uma jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, acrescidas de 8 (oito) horas semanais,

sem qualquer contraprestação pecuniária, para atividades de aperfeiçoamento profissional no ambiente de

trabalho.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - CONDIÇÕES GERAIS

HORAS EXTRAS

As Horas Extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:

A – 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados de

segunda a sábado;

B – 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados aos

domingos e feriados.

Na hipótese da prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados, exceto

quando concedida folga compensatória, as horas trabalhadas estarão sujeitas ao adicional previsto no

caput, além do pagamento da jornada de folga.

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

O pagamento (ou desconto) das horas extras (ou horas de ausência) será feito respeitando o valor de

salário do mês de execução.

REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO AVISO PRÉVIO

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo

terceiro salário e verbas rescisórias.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Enquanto as empresas não possuírem restaurante ou fornecimento de refeição, deverá fornecer a todos os

seus empregados auxílio-alimentação através de Vale Refeição, no valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais),

subsidiando, no mínimo, 80% (oitenta por cento) deste valor, percentual que não poderá sofrer redução.

É facultado às empresas efetuar, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado à suas

operações, ou para facilidade dos empregados, o pagamento total ou parcial do auxílio alimentação em

dinheiro.

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

fins.

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

VALE

TRANSPORTE

É facultado às empresas efetuar, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado às suas

operações, ou facilidade dos empregados, o pagamento do Vale Transporte em dinheiro, respeitados os

direitos e limites estabelecidos pela Lei 7.418 de 16.12.85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de

17.01.87.

O pagamento do vale transporte feito em espécie não integrará o salário, por ser indispensável à prestação

do serviço.

AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa

pagará aos seus beneficiários valor equivalente ao seu último salário contratual, juntamente com as demais

verbas rescisórias, auxílio este com características estritamente indenizatórias.

O auxílio funeral não será devido quando for mantida apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Acidente

paga integralmente pela empresa.

REEMBOLSO

CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães importância equivalente a R\$ 320,00 (trezentos e

vinte reais), mensalmente, para cada filho (inclusive adotivo) de até 6 (seis) anos, pagamento este que fica

condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre

escolha da empregada.

Será concedido o benefício na forma do caput aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos,

solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho.

PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários manterão Plano de Assistência Médica, podendo ser

incluída a assistência odontológica, a critério de cada empresa.

Os empregadores se obrigam a contratar o Plano de Assistência Médica cobrindo, pelo menos 20% (vinte

por cento) do custeio deste plano de cada empregado titular.

O empregado que não desejar aderir ao Plano de Saúde oferecido pela empresa deverá efetuar a sua

renúncia ao benefício, por escrito, ficando, desta forma, a empresa desobrigada ao disposto nesta cláusula.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - CONDIÇÕES GERAIS

RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas deverão proceder à competente quitação das rescisões contratuais nos prazos do art. 477 da

CLT. Os pagamentos efetuados com atraso estarão sujeitos à correção monetária idêntica à prevista na

legislação vigente para atualização de débitos trabalhistas.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado

contrato de experiência se o empregado for readmitido num prazo inferior a 12 (doze) meses de sua

demissão.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA SEXTA - CONDIÇÕES GERAIS

BANCO DE HORAS

Fica firmado o Banco de Horas, que permite acumular saldo de horas positivas e negativas, quer na

prestação de serviços em jornadas extraordinárias de trabalho para atender necessidades contratuais de

empregador, quer para atender ausências particulares de empregados.

O Banco de Horas terá como limite o total de 32h/mês positivas ou negativas, que se acumularão durante o

período de 12 (doze) meses ou 1 (um) ano, findo o qual deverá ser zerado no mês subsequente, por meio

do pagamento ou desconto do saldo de horas remanescentes, iniciando-se então novo período. O excedente às 32h no mês deverá ser remunerado, se positivo, com acréscimo percentual estabelecido

nesta Convenção Coletiva; ou se negativo, descontado como hora normal, no mês seguinte ao de sua

apuração.

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

ser transferido para outro período de apuração. Se positivo, para que possa ser compensado em

correspondente período de faltas total ou parcial e na forma ordinária; ou, em se tratando de saldo negativo,

para que seja descontado, também na forma ordinária, de uma só vez ou parceladamente. Salvo as exceções previstas no Art. 61 da CLT, a jornada diária de trabalho não poderá ultrapassar o limite

de 10h, compreendendo-se nesse limite a compensação do sábado, objeto da duração semanal da jornada

de trabalho.

Ocorrendo rescisão contratual, as horas de saldo positivas, então existentes, serão remuneradas com o

acréscimo conforme percentual estabelecido nesta Convenção, ou descontadas como horas normais, se

negativas.

DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

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

(quarenta e quatro horas) semanais.

Para os profissionais que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede das empresas

associadas, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem como a sede de

clientes, independentemente inclusive da denominação de função ou cargo que é desempenhado pelo

empregado, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local até o limite constitucional.

As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser

compensadas com prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis, através da formação de um

Banco de Horas.

DISPENSA DE EMPREGADOS EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

As empresas garantirão emprego ou salário aos empregados com mais de 4 (quatro) anos de trabalho na

mesma empresa e que estejam a menos de 1 (um) ano do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido

o vínculo empregatício, tenham declarado, previamente, por escrito, e comprovado esta condição junto à

área de Recursos Humanos; sendo adquirido este direito, cessa a estabilidade.

Para efeito desta cláusula, entende-se como direito à aposentadoria aquela que se dá em seus prazos

mínimos legais, excetuando as aposentadorias especiais.

Esta garantia não prevalecerá para os empregados demitidos por justa causa ou acordo entre as partes.

LICENÇA MATERNIDADE

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

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

fica estabelecido que em caso de adoção ou guarda judicial o período de gozo da licença maternidade

passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

GARANTIA

À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 30 (trinta) 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 empregados e a empresa,

sendo nesses dois últimos casos com assistência do SINARQ/DF.

A garantia prevista no caput é extensiva às empregadas que adotem criança com até 6 (seis)

meses de

idade ou que tenham abortado, pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da data da adoção, devidamente

comprovada, ou da data do aborto.

GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença, pelo

prazo de 30 (trinta) dias contados do término do afastamento.

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

de afastamento por cirurgia.

RENEGOCIAÇÃO

Caso ocorram alterações significativas no cenário que interfiram diretamente nas regras estabelecidas no

presente Acordo Coletivo e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a

renegociar as condições, de modo a restabelecer o equilíbrio das relações trabalhistas.

AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de

compensação, pelos seguintes prazos:

a) 02 (dois) dias corridos, por motivo de falecimento do cônjuge, pais ou filhos;

b) 02 (dois) dias corridos, por motivo de falecimento de irmãos ou pessoas que, devidamente comprovado,

vivam sob sua dependência econômica;

c) 03 (três) dias consecutivos em caso de núpcias;

d) 05 (cinco) dias corridos na semana em caso de nascimento de filho(a);

e) por 01 (um) dia a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue,

devidamente comprovada;

f) ate 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

g) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

h) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em

estabelecimento de ensino superior;

i) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

j) pelo tempo que se fizer necessário quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver

participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
k) até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de

gravidez de sua esposa ou companheira;

l) por 01 (um) dia ao ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica;

m) até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos

de câncer devidamente comprovada.

DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR

As empresas descontarão no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitando a

política de compensação praticada.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - CONDIÇÕES GERAIS

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Com fundamento na decisão da Assembleia Geral Extraordinária do SINARQ/DF, realizada em 30/09/2021

os empregadores descontarão dos seus empregados Arquitetos a importância correspondente a 1% (um

por cento) do salário bruto do primeiro mês subsequente ao da homologação da presente Convenção, a

título de Contribuição Assistencial Urbana. Quando se tratar de empregados admitidos após a homologação

desta Convenção, o desconto ocorrerá no mês seguinte ao da contratação.

As importâncias serão recolhidas pelas empresas até o 20º (vigésimo) dia do desconto na folha de

pagamento e deverão ser depositadas através de guias fornecidas pelo SINARQ/DF, na conta corrente

2.245-0 mantida na agência 0002 da Caixa Econômica Federal, em Brasília, mediante depósito identificado

e/ou comunicação ao SINARQ/DF do respectivo depósito.

Os trabalhadores que não concordarem com a contribuição deverão se opor junto a empresa, por escrito,

até 30 dias da data da assinatura da presente Convenção, oposição essa que será comunicada pela

empresa ao SINARQ/DF.

A presente cláusula é de total responsabilidade do SINARQ/DF deliberada em suas

assembleias, sendo

que se responsabiliza de forma exclusiva pelos descontos estabelecidos na presente cláusula e autorizam

as empresas a sua obrigatória denúncia da lide, nos termos do art. 125, II, do CPC, em quaisquer

controvérsias que envolvam a presente cláusula.

Em havendo condenação das empresas em ações referentes à Contribuição o SINARQ/DF se compromete

a reembolsar a empresa dos valores da condenação.

As empresas servirão como mero agente repassador não se responsabilizando pelos descontos efetuados,

que é de total responsabilidade do SINARQ/DF.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária do SINAENCO e previsto na Constituição

Federal, artigo 8º, inciso IV, combinado com o artigo 513, letra e, da Consolidação das Leis de Trabalho-

CLT, o valor da contribuição, como tem ocorrido anualmente, é determinado pela classe em que se

enquadra a receita operacional da empresa, de acordo com a tabela abaixo.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINAENCO

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

A contribuição deverá ser paga através de boleto bancário de uma única vez, com vencimento em até 30

(trinta) dias a contar da assinatura desta Convenção. Os valores pagos em atraso sofrerão multa de 2%

(dois por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

DESPESAS DE VIAGENS

As empresas se comprometem a arcar com as despesas de viagens antecipando parte destas,

devendo o

empregado prestar contas dentro da sistemática e prazos estipulados por essas. Quando for utilizado o veículo de propriedade do empregado a serviço, o valor do reembolso pelo

quilômetro rodado será de pelo menos R\$ 0,85 (oitenta e cinco centavos).

MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário Normativo da Categoria, por

empregado, por infração e por dia, nos casos de descumprimento das obrigações de fazer, constantes da

presente Convenção Coletivas, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada e não podendo

exceder o principal nos termos do art. 920 do código civil.

RECICLAGEM TECNOLÓGICA(APERFEIÇOAMENTOTÉCNICO)

As empresas, de acordo com a conveniência e necessidade, proporcionarão treinamento tecnológico para

os profissionais da área técnica, entendendo-se, como tal, a participação em cursos ministrados pelas

próprias empresas ou terceiros, participação em seminários, congressos técnicos ou eventos similares de

interesse do setor.

As empresas divulgarão amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de

realização de cursos, eventos, seminários etc. incentivando a participação de seu corpo técnico.

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

setor.

As empresas envidarão esforços na criação de mecanismos que possibilitem a adequada inovação

tecnológica do quadro técnico e a transferência de conhecimento nas várias áreas das empresas.

PUBLICIDADE

As empresas concordam em divulgar, por meio de seus quadros de avisos, sob a inteira responsabilidade

do SINARQ/DF, informativos que tratem de interesses da Entidade, desde que sejam encaminhados

formalmente para afixação, através do órgão de pessoal da empresa.

REGISTROS DE RESPONSABILIDADES TÉCNICAS

As empresas se obrigam a efetuar o recolhimento da R.R.T. previsto na Lei 12.378, de 31 de dezembro de

010, para os projetos, serviços e estudos contratados indicando ao menos um responsável técnico, por especialidade, envolvido no projeto ou atividades, serviços ou estudos. As empresas se comprometem,

ainda, a fornecer no ato da rescisão do contrato de trabalho a Certidão de Acervo Técnico - CAT dos

trabalhos/atividades executados pelo profissional durante todo o período de vigência do vínculo

empregatício. As empresas e o SINARQ/DF formarão, na medida da conveniência, Comissão de Estudos

em conjunto com o CAU para o esclarecimento de critérios e acompanhamento desse assunto.

MUDANÇA DE LOCAL

Nos casos em que houver mudanças de endereço das empresas, estas se obrigam a estudar formas que

minimizem eventuais transtornos decorrentes dessa mudança, bem como a efetuar comunicação prévia ao

sindicato.

JUIZ COMPETENTE

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

presente Convenção.

SERGEI AUGUSTO MONTEIRO FORTES
DIRETOR
SIND NACIONAL EMPR ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA

ANIE CAROLINE AFONSO FIGUEIRA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DOS ARQUITETOS DO DISTRITO FEDERAL

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINARQ

[Anexo \(PDF\)](#)

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