

PAUTAS DE REINVIDICAÇÕES DOS ENGENHEIROS(AS) E ARQUITETOS(AS) **DA SUDECAP E SLU 2025**

1. REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial para os empregados com cargo de Engenheiro e Arquiteto, nível 1, será efetuado com base nos percentuais concedidos pela Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) nos períodos de 2022/2023 e 2023/2024.

Parágrafo Primeiro: O valor do piso salarial, inicialmente fixado em R\$ 10.302,00, será reajustado em **11,77%** no período de 2022/2023, passando a ser **R\$ 11.503,47**. Sobre esse valor, será aplicado um reajuste adicional de **8,04%** no período de 2023/2024, resultando em um novo valor de **R\$ 12.440,31**.

Parágrafo Segundo: Dessa forma, o salário base do cargo de engenheiro e arquiteto, nível 1, passa a ser de **R\$ 12.440,31**, a partir da data de início do reajuste, considerando os percentuais acumulados de **11,77% e 8,04%** nos respectivos períodos.

2. ART e RRT

Fica estabelecido que os engenheiros(as) e arquitetos(as) em que os empreendimentos exigirem a emissão de **Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) e REGISTRO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA-RRT**, como fiscalização de contratos de grande porte ou complexidade, composição de preços de empreendimentos complexos, elaboração de projetos, entre outras atividades correlatas, terão direito à **participação nos resultados de metas**, conforme critérios a serem estabelecidos.

Parágrafo Primeiro: A participação nos resultados será concedida com valores que variam entre R\$ **500,00 (quinhentos reais) a R\$ 1.000,00 (mil reais)**, dependendo da complexidade e valor do empreendimento em questão.

Parágrafo Segundo: Os valores específicos serão definidos com base nas características do projeto, levando em consideração o grau de



responsabilidade e a importância da função exercida pelo profissional, com a devida avaliação do impacto do trabalho no sucesso do empreendimento.

3. REAJUSTE DO AUXILIO CRECHE

O Auxílio Creche será reajustado anualmente com base no índice de inflação oficial ou outro índice acordado entre as partes, a fim de manter o valor do reembolso compatível com os custos crescentes das instituições de ensino infantil.

4. FORNECIMENTO DO VALE ALIMENTAÇÃO DURANTE AS FÉRIAS

Fica acordado entre as partes que o vale alimentação será fornecido aos empregados durante o período de férias, com o objetivo de garantir a continuidade do benefício para alimentação durante este período de descanso.

5. DA FISCALIZAÇÃO DOS CONTRATOS

Visando garantir a segurança jurídica e institucional no exercício das atividades de fiscalização de contratos, a empresa se compromete a implementar as seguintes medidas, em conformidade com o Decreto 18.324/2023 e as normas internas da instituição:

- a) Nomeação de Fiscal Administrativo:** Para cada contrato firmado pela empresa, será designado um fiscal administrativo, responsável pela supervisão, acompanhamento e controle do cumprimento das cláusulas contratuais, garantindo que todas as obrigações sejam cumpridas conforme o estipulado. O fiscal administrativo será treinado e orientado quanto às responsabilidades legais e operacionais de sua função.
- b) Assessoria Jurídica para Cada Contrato:** A empresa garantirá que cada contrato seja acompanhado por uma assessoria jurídica especializada, responsável por oferecer suporte técnico e jurídico à fiscalização, a fim de prevenir litígios e assegurar que todos os aspectos legais e normativos sejam



observados durante a execução do contrato. A assessoria jurídica estará à disposição para orientar os fiscais administrativos sobre questões que envolvam interpretação de cláusulas contratuais, possíveis riscos jurídicos, e medidas corretivas a serem adotadas.

Parágrafo Único: Fica estabelecido que, para garantir a imparcialidade e a eficiência na fiscalização dos contratos, será priorizada a nomeação de fiscais de contrato que não ocupem cargos de gerência ou diretoria, assegurando que suas funções de fiscalização sejam desempenhadas com dedicação exclusiva às questões técnicas e contratuais, sem a sobrecarga de responsabilidades administrativas ou hierárquicas.

6. PROGRESSÃO POR ESCOLARIDADE E APERFEIÇOAMENTO CONTINUADO

A Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) novos níveis de progressão na carreira dos engenheiros(as) e arquitetos(as), com o objetivo de promover o aperfeiçoamento continuado e a valorização dos profissionais da área técnica de nível superior, conforme as seguintes condições:

- a) **Criação do 5º e 6º Níveis de Progressão:** Fica estabelecido que, a partir da implementação deste plano, serão criados os 5º e 6º níveis de progressão na carreira de engenheiro(a) e arquiteto(a), considerando o aperfeiçoamento da formação acadêmica e profissional dos empregados. Esses novos níveis serão incorporados ao sistema de progressão por escolaridade.
- b) **Aperfeiçoamento Continuado - Pós-Graduação:** As Superintendências reconhecem a importância da qualificação contínua dos seus profissionais e, por isso, abrem a possibilidade para que os engenheiros(as) e arquitetos(as) possam realizar até 4 cursos de pós-graduações lato sensu durante sua trajetória profissional. Cada título de pós-graduação lato sensu será considerado para efeitos de progressão na carreira, desde que esteja relacionado à área de atuação do profissional e aprovado pela empresa.

Parágrafo Único: O plano de carreira visa incentivar a qualificação contínua e



o aperfeiçoamento profissional dos engenheiros(as) e arquitetos(as), proporcionando uma trajetória de desenvolvimento que seja reconhecida e recompensada com a elevação dos níveis de progressão e o aumento de responsabilidades, alinhando os objetivos pessoais de crescimento dos colaboradores com as necessidades estratégicas da empresa.

7. LICENÇA REMUNERADA

Visando o aprimoramento técnico e o fortalecimento das Autarquias, especialmente nas especialidades técnicas que se mostram faltosas na SUDECAP e SLU, as Autarquias concederão licença remunerada para os servidores que optem por realizar cursos de pós-graduações, mestrados ou doutorados que contribuam diretamente para o desenvolvimento das atividades e projetos da instituição.

Parágrafo Primeiro: A licença remunerada será destinada a servidores que comprovem matrícula em cursos de pós-graduação, mestrado ou doutorado reconhecidos por instituições de ensino superior devidamente autorizadas. O curso deverá estar alinhado com as necessidades técnicas das Autarquias, com foco na qualificação nas áreas em que há carência de especialização ou em áreas estratégicas para o aprimoramento das atividades da SUDECAP e SLU.

Parágrafo Segundo: A concessão da licença será válida por um período determinado, que corresponderá à duração do curso, mestrado ou doutorado. O empregado que se beneficiar desta licença deverá comprometer-se a aplicar os conhecimentos adquiridos para o desenvolvimento e inovação das práticas e processos da Autarquia, com a obrigatoriedade de retornar ao seu cargo após a conclusão do curso, por um período a ser determinado conforme o prazo de duração do curso.

Parágrafo Terceiro: A Autarquia se compromete a apoiar o servidor durante o período de realização do curso, oferecendo flexibilidade de horários e eventuais ajustes na carga de trabalho, a fim de viabilizar a conciliação entre as obrigações acadêmicas e as responsabilidades profissionais. Ao final do



curso, o servidor deverá apresentar um relatório técnico demonstrando como os conhecimentos adquiridos podem ser aplicados diretamente nas atividades e projetos da Autarquia, com a possibilidade de reconhecimento adicional dependendo da aplicabilidade dos conhecimentos.

8. PLANO DE INCENTIVO A APOSENTADORIA

Com o intuito de proporcionar maior segurança financeira para os servidores ao longo de sua trajetória profissional e na aposentadoria, a Autarquia estabelece um Plano de Incentivo à Aposentadoria, que incluirá, conforme as condições e elegibilidade dos servidores, a inclusão dos celetistas na Previdência Complementar do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e/ou a criação de um Plano de Aposentadoria Complementar próprio.

Parágrafo Primeiro: A inclusão dos servidores celetistas na Previdência Complementar do RPPS terá como objetivo assegurar uma cobertura previdenciária mais robusta e adequada, oferecendo uma aposentadoria que complemente o valor dos benefícios oferecidos pelo sistema público de previdência. Para tanto, a Autarquia se compromete a adotar todas as medidas necessárias para que os servidores celetistas possam aderir ao RPPS, incluindo o aporte de contribuições tanto pela Autarquia quanto pelos próprios servidores, conforme regulamentação interna.

Parágrafo Segundo: Além disso, as Autarquias poderão criar um Plano de Aposentadoria Complementar próprio, com a participação voluntária dos servidores, visando proporcionar um benefício adicional à aposentadoria, independentemente da adesão ao RPPS. Este plano será estruturado com o objetivo de garantir uma aposentadoria mais vantajosa para os servidores, com contribuições ajustadas conforme o tempo de serviço e os salários de cada trabalhador, e a possibilidade de receber uma rentabilidade atrativa sobre os valores depositados.

9. HONORÁRIOS TECNICOS

Fica assegurado aos engenheiros(as) e arquitetos(as) que atuarem como



assistentes técnicos em processos judiciais, o direito ao recebimento de honorários técnicos.

Parágrafo Único: A participação em processos judiciais, como assistente técnico, será considerada como um serviço técnico adicional, que será remunerado de acordo com os valores estipulados e com base na complexidade e relevância do processo.

10. VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DOS ASSISTENTES TÉCNICOS

Com o intuito de valorizar o trabalho fundamental dos assistentes técnicos que prestam apoio às categorias de engenheiro(a)s e arquiteto(a)s nas suas atividades dentro da SUDECAP e SLU, fica estabelecido um incentivo financeiro como forma de reconhecimento pelo desempenho e dedicação desses profissionais, que desempenham um papel essencial no êxito das atividades da Autarquia.

Parágrafo Único: O incentivo financeiro será concedido aos assistentes técnicos que atuarem de forma direta e contínua em apoio às atividades dos engenheiros(as) e arquitetos(as), em processos e projetos dentro da SUDECAP e SLU. O valor do incentivo será determinado conforme a complexidade das tarefas, responsabilidade atribuída ao assistente técnico e a quantidade de horas dedicadas ao suporte técnico, sendo reajustado de acordo com as necessidades e avaliações periódicas de desempenho.

11. REGIME DE TRABALHO

Com o objetivo de proporcionar maior flexibilidade e atender às necessidades individuais de cada profissional, fica estabelecido que os engenheiros(as) e arquitetos(as) da Autarquia poderão **optar pelo regime de trabalho de 6 ou 8 horas diárias**, conforme sua preferência e necessidade pessoal, de modo.

Parágrafo Primeiro: A remuneração será proporcional às horas trabalhadas, conforme estipulado pela Lei 4950-A/66, garantindo que os profissionais que optarem pela carga horária reduzida (6 horas) recebam proporcionalmente



menos, enquanto os que escolherem a carga de 8 horas terão a remuneração correspondente. Essa proporcionalidade será calculada de forma justa e transparente, com base no valor do salário de referência para o cargo, respeitando as condições acordadas em contrato.

Parágrafo Segundo: O regime de trabalho de 6 horas diárias ou 8 horas diárias será implementado sem prejuízo dos direitos adquiridos, assegurando que os profissionais não sofram qualquer impacto negativo em relação aos ajustes e reajustes salariais já percebidos ou eventuais benefícios vinculados à sua função.

12. RESPONSABILIDADE POR FISCALIZAÇÃO CONTRATUAL

A fim de assegurar que a responsabilidade técnica do engenheiro(a) e arquiteto(a), no exercício de suas funções de fiscalização, esteja claramente delimitada e equilibrada, a Autarquia estabelece que a responsabilidade sobre questões contratuais não deve recair exclusivamente sobre o fiscal técnico. O papel do fiscal técnico será, portanto, voltado exclusivamente para questões de ordem técnica, com foco na execução e conformidade dos aspectos técnicos do contrato.

Parágrafo Único: A Autarquia se compromete a garantir que as responsabilidades contratuais sejam tratadas de forma separada da responsabilidade técnica, evitando que o fiscal seja sobrecarregado por assuntos que não estão diretamente relacionados à sua área de competência.

13. ESPECIFICIDADES E COMPLEXIDADES DOS SERVIÇOS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA

Em conformidade com a Lei 14.133/2021 e o Decreto Federal 11.246/2022, os contratos administrativos que envolvem serviços de arquitetura e engenharia devem especificar claramente as atribuições e as responsabilidades das partes envolvidas, considerando as especificidades e complexidades de cada projeto.



14. DELIMITAÇÃO DE RESPONSABILIDADE ENTRE ART/RRT

Fica estabelecido que as fronteiras de responsabilidade entre a Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) e o Registro de Responsabilidade Técnica (RRT) relacionados à fiscalização de contratos e à responsabilidade técnica pela execução dos serviços devem ser claramente delimitadas, conforme as funções específicas de cada parte, garantindo que a fiscalização técnica seja exercida sem prejuízo da responsabilidade da execução dos serviços contratados.

15. LIMITAÇÃO DE QUANTIDADE DE CONTRATOS E EMPREENDIMENTOS PARA FISCALIZAÇÃO

Fica estabelecido que a quantidade de contratos e/ou empreendimentos que um engenheiro(a) ou arquiteto(a) poderá fiscalizar será limitada, a fim de garantir a qualidade da fiscalização e evitar a sobrecarga de responsabilidades.

Parágrafo Primeiro: A quantidade máxima de contratos e o tempo dedicado a cada empreendimento serão definidos de acordo com a complexidade e as especificidades de cada projeto, garantindo que o profissional tenha tempo suficiente para realizar sua fiscalização com a devida atenção e precisão técnica.

Parágrafo Segundo: A quantidade máxima de horas que deverá ser dedicada a cada contrato será previamente estabelecida e registrada, levando em consideração a carga de trabalho e o perfil de cada contrato, assegurando o equilíbrio entre a eficiência da fiscalização e a capacidade técnica do fiscal.

16. SUBSTITUIÇÃO DE PROFISSIONAIS CONTRATADOS POR PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO (PSS) POR PROFISSIONAIS APROVADOS EM CONCURSO

Fica estabelecido que todos os engenheiros(as) e arquitetos(as) contratados por meio de Processo Seletivo Simplificado (PSS) serão substituídos por profissionais aprovados em concurso público, visando garantir a estabilidade,



a qualificação e a legalidade dos contratos de trabalho, conforme as exigências da legislação vigente.

Parágrafo Único: A substituição ocorrerá de forma gradual, com o objetivo de assegurar que os profissionais contratados por PSS atendam aos requisitos técnicos e estratégicos da Autarquia, e que a contratação por concurso público assegure maior transparência, meritocracia e a qualificação contínua do quadro de pessoal.

17. CANAL DE COMUNICAÇÃO ANÔNIMA E SEGURA

Autarquia criará um canal de comunicação anônima e segura, disponível por meio do setor de Recursos Humanos e outro vinculado à Corregedoria/Ouvidoria, permitindo que os funcionários possam relatar questões, preocupações ou irregularidades de forma confidencial, sem medo de retaliação.

Parágrafo Único: A Autarquia compromete-se a garantir que todas as demandas e denúncias sejam tratadas com seriedade, respeito e eficiência, proporcionando uma resposta efetiva e adequada a cada situação apresentada, visando promover um ambiente de trabalho justo, transparente e ético.

18. AVALIAÇÃO DAS CHEFIAS IMEDIATAS PELOS SUBORDINADOS

Fica estabelecido que, dentro do processo de avaliação de desempenho já existente na Autarquia, será implementada a avaliação das chefias imediatas pelos seus subordinados, com o objetivo de promover uma gestão participativa, transparente e de melhoria contínua.

Parágrafo Primeiro: A avaliação permitirá que os funcionários possam fornecer feedback construtivo sobre o desempenho das lideranças, destacando pontos positivos e áreas que necessitam de aprimoramento.

Parágrafo Segundo: A implementação dessa prática visa fortalecer a comunicação interna, aperfeiçoar o ambiente de trabalho e garantir que as lideranças atendam às expectativas da equipe, além de contribuir para o



desenvolvimento profissional das chefias e para a eficiência organizacional.

19. PREENCHIMENTO DE CARGOS DE DIREÇÃO E GESTÃO

Fica estabelecido que os cargos de Diretoria, Departamento e Gerência serão preenchidos exclusivamente por funcionários efetivos, dando preferência para que os profissionais escolhidos para assumir as chefias estejam alinhados à sua própria categoria profissional, assegurando que possuam o conhecimento técnico e a experiência adequados à área em que irão atuar, promovendo uma gestão mais qualificada e focada nas necessidades específicas de cada setor. Essa medida visa otimizar a gestão interna, fortalecer a liderança e garantir a competência técnica na condução das atividades da Autarquia.

Parágrafo Primeiro: Com o intuito de promover a igualdade de oportunidades e garantir uma representatividade justa, será incentivada a maior equidade de gênero nos cargos de gerência e outras funções de liderança.

Parágrafo Segundo: A Autarquia se compromete a adotar ações afirmativas para assegurar que o preenchimento desses cargos seja realizado de forma inclusiva, priorizando a diversidade de gênero, e garantindo que profissionais do gênero feminino tenham oportunidades igualitárias de ascensão a posições de liderança, em consonância com a política interna de inclusão e igualdade.

20. IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME HÍBRIDO DE TRABALHO

Fica estabelecido que será implementado o regime híbrido de trabalho na Autarquia, com a flexibilidade de trabalho remoto e presencial, de acordo com as necessidades específicas da organização e as particularidades de cada setor.

Parágrafo Primeiro: Esse regime será igualmente aplicável aos gerentes e chefes de departamento, garantindo que a flexibilidade seja mantida para os cargos de gestão, desde que observadas as exigências operacionais e as responsabilidades de cada função.

Parágrafo Segundo: A implementação do regime híbrido visa promover um



equilíbrio entre a produtividade e o bem-estar dos colaboradores, permitindo que cada área possa se adaptar de forma eficiente às suas demandas, sem comprometer a qualidade do serviço e a eficiência administrativa da Autarquia.

Belo Horizonte, 24 de março de 2025.



MURILO DE CAMPOS VALADARES

Presidente do Senge-MG

SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS



MATHEUS GUERRA COTTA,
Presidente do Sinarq/MG.

SINDICATO DOS ARQUITETOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

