

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003322/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/09/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR058477/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.017568/2017-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/09/2017

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZACAO DO EXERCICIO PROFISSIONAL DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.914.368/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO MARSENGO;

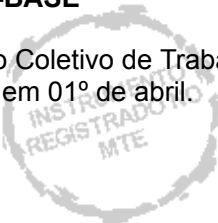
E

CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO PARANA - CAU/PR, CNPJ n. 14.804.099/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JEFERSON DANTAS NAVOLAR;

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 abril de 2017 a 31 de março de 2018 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos EMPREGADOS DO CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO PARANÁ**, com abrangência territorial em **PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 01.04.2017 pela variação integral do INPC, no período de 01.04.2016 a 31.03.2017, no percentual de 4,57% (quatro inteiros virgula cinquenta e sete por cento) incidentes sobre os salários vigentes em 01.04.2017.

**CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO REAL**

Os salários já reajustados, na forma da cláusula anterior, receberão aumento real no percentual de 1,00% (um por cento) que será implantado a partir de 01 de abril de 2017.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os salários serão pagos a todo(a)s o(a)s integrantes da categoria profissional até o antepenúltimo dia útil do mês. O pagamento depois da data estabelecida implicará em multa diária de 0,5% (meio por cento) sobre o valor dos salários a serem pagos, mais a correção monetária respectiva, devida a cada servidor.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SEXTA - ENVELOPES DE PAGAMENTO**

O pagamento de salário deverá ser feito mediante envelope ou comprovante, onde conste todas as verbas pagas e os descontos efetuados, inclusive manifestando o valor a ser depositado na conta vinculada ao FGTS.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

O Conselho pagará até o dia 30 de junho ao(à)s integrantes da categoria profissional 50% (cinquenta por cento) da Gratificação de Natal (13º. salário/primeira parcela), salvo se o(a)servidor(a) já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Pagamento do valor equivalente a 1% (um por cento) sobre o salário base do integrante da categoria profissional a título de ATS, por ano de atividade a contar da data de sua admissão no CAU-PR, limitado a 35% (trinta e cinco por cento), até a implantação do Plano de Cargos e Salários do CAU-PR.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA NONA - DIÁRIAS / SERVIÇOS EXTERNOS**

Quando da prestação de serviços externos e em casos em que o funcionário 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/PR em vigor.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO**

Será concedida a todos os integrantes da categoria profissional, independente da jornada de trabalho cumprida, ajuda de custo para alimentação no valor equivalente a R\$ 40,00 (quarenta reais) por dia trabalhado, ressalvado o número mínimo de 22 (vinte e dois) dias úteis, concedido em pecúnia.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O Conselho descontará mensalmente de seus empregados, o valor de R\$ 1,00 (um real) a título de participação.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE/COMBUSTIVEL**

O vale transporte/combustível será custeado pelo Conselho, que reembolsará ao(à) servidor(a) as despesas efetuadas com o transporte para o local de trabalho. Poderá ser concedido em pecúnia na forma da Medida Provisória nº 2077/27 de 27/12/2000, pago separadamente no holerite de pagamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O Auxílio Transporte não será:

- a) incorporado ao salário, vencimento, remuneração, provento ou pensão;
- b) caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in-natura;
- c) configurado como rendimento tributável e nem sofrerá incidência de contribuição para o Plano de Seguridade Social (INSS) e nem para o FGTS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não será fornecido vale transporte para o deslocamento no horário de almoço;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O vale previsto nesta Cláusula não será cumulativo;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Não será fornecido vale ao(à)(s) funcionário(a)(s) que por necessidade do serviço, se utilizam do(s) veículo(s) do Conselho para o deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O presente benefício não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do(a) funcionário(a) para quaisquer finalidades.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

O Conselho reembolsará ao empregado, a título de assistência médica e odontológica, 99,50% (noventa e nove virgula cinquenta por cento), do valor gasto pelo funcionário, até o limite máximo de R\$ 500,00 (quinhentos reais), desde que o empregado apresente mensalmente o comprovante de pagamento da assistência médica/odontológica contratada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O benefício em questão será pago exclusivamente ao empregado, não sendo estendido aos seus dependentes;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O benefício em questão não tem natureza salarial, nos termos do artigo 458, § 2º, IV da CLT.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO FUNERAL

O CAU/PR pagará a título de benefício assistencial (auxilio funeral) o valor equivalente a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por morte do(a) empregado(a) ativo. O valor será pago ao dependente legal do(a) falecido(a) que realizar as despesas fúnebres, mediante apresentação do atestado de óbito.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO SALARIAL

Os integrantes da categoria profissional que recebem até 02 (dois) salários mínimo mensais. e que tenham exercido atividades por pelo menos 180 (cento e oitenta) dias, farão jus a um abono salarial no valor equivalente a 01 (um) salário mínimo nacional, a ser pago no mês de dezembro de 2017.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O valor pago a título de abono salarial instituído nesta cláusula não será:

- a) incorporado ao salário, vencimento, remuneração ou pensão;
- b) caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in natura;
- c) configurado como rendimento tributável e nem sofrerá a incidência de INSS e IR;
- d) acumulará com outras espécies de benefícios semelhantes de abono salarial

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-CULTURA

O CONSELHO contratará empresa para o fornecimento do vale-cultura, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais ao(à)s servidore(a)s interessado(a)s, conforme disposições do Decreto nº 8.084/2013 do Ministério da Cultura.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O presente benefício será pago retroativamente a data base do presente ACT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor pago a título de VALE CULTURA instituído nesta cláusula não será:

- a) incorporado ao salário, vencimento, remuneração ou pensão;
- b) caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in natura;
- c) configurado como rendimento tributável e nem sofrerá a incidência de INSS e IR;

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES

O Conselho deverá homologar as rescisões de contrato de trabalho do(a)s servidore(a)s desligado(a)s, diretamente no sindicato da categoria profissional a partir de 180 dias de trabalho, sendo certo, ainda, que as homologações dirão respeito, unicamente, aos valores ali consignados.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - PAD

As demissões de funcionários efetivos no Conselho somente se procederão mediante abertura do PAD - Processo Administrativo Disciplinar, para apuração de falta grave praticada pelo empregado;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será garantido ao empregado objeto do PAD o direito ao contraditório e a ampla defesa, dentro das normas e dos prazos legais;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Conselho comunicará ao SINDIFISC-PR a abertura do PAD contra o empregado e será assegurado ao Sindicato a participação para acompanhamento do início até a sua conclusão, podendo o SINDIFISC-PR disponibilizar assessoria jurídica aos empregados sindicalizados.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O prazo do aviso prévio será de 30 (trinta) dias para o(a)s servidore(a)s que contem com até 1 (ano) ano de serviço, acrescentando-se 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador até o máximo de 90 (noventa) dias, perfazendo um total de até 120 (cento e vinte) dias para os que contem com 30 (trinta) anos ou mais de serviços ao mesmo empregador;

| Tempo de Serviço na Empresa       | Dias de Acréscimo | Dias de Aviso-Prévio |
|-----------------------------------|-------------------|----------------------|
| Menos de 1 ano                    | 0                 | 30 dias              |
| mais de 01 ano e menos de 2 anos  | 3                 | 33 dias              |
| mais de 02 anos e menos de 3 anos | 6                 | 36 dias              |
| mais de 03 anos e menos de 4 anos | 9                 | 39 dias              |
| mais de 04 anos e menos de 5 anos | 12                | 42 dias              |
| mais de 05 anos e menos de 6 anos | 15                | 45 dias              |

|                                    |    |         |
|------------------------------------|----|---------|
| mais de 06 anos e menos de 7 anos  | 18 | 48 dias |
| mais de 07 anos e menos de 8 anos  | 21 | 51 dias |
| mais de 08 anos e menos de 9 anos  | 24 | 54 dias |
| mais de 09 anos e menos de 10 anos | 27 | 57 dias |
| mais de 10 anos e menos de 11 anos | 30 | 60 dias |
| mais de 11 anos e menos de 12 anos | 33 | 63 dias |
| mais de 12 anos e menos de 13 anos | 36 | 66 dias |
| mais de 13 anos e menos de 14 anos | 39 | 69 dias |
| mais de 14 anos e menos de 15 anos | 42 | 72 dias |
| mais de 15 anos e menos de 16 anos | 45 | 75 dias |
| mais de 16 anos e menos de 17 anos | 48 | 78 dias |
| mais de 17 anos e menos de 18 anos | 51 | 81 dias |
| mais de 18 anos e menos de 19 anos | 54 | 84 dias |
| mais de 19 anos e menos de 20 anos | 57 | 87 dias |
| 20 anos ou mais                    | 60 | 90 dias |

\* Desde que prestados ao mesmo empregador

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O aviso prévio proporcional constante do caput desta cláusula é aplicável a todo(a)s servidore(a)s na dispensa sem justa causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O aviso prévio quando cumprido, será sempre de 30 dias, conforme previsto no artigo 487 da CLT. Nas demissões sem justa causa, o aviso prévio proporcional que exceder a 30 dias será sempre indenizado

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada legal de todo o integrante da categoria profissional não poderá ultrapassar oito horas diárias e quarenta horas semanais ou seis horas diárias e trinta horas semanais, conforme o cargo, ficando a critério do CAU/PR a elaboração de eventuais escalas, se necessárias

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA FLEXIBILIZADA**

Será utilizada a jornada flexibilizada de trabalho nas áreas em que o Conselho entender não haver prejuízo na prestação de seus serviços.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em áreas ou atividades específicas, como a de Atendimento ao Público, mediante formalização específica ao Departamento de Pessoal do CAU/PR, poderá haver uma maior flexibilização do horário de almoço, entre às 11h e 14h, mantendo entretanto, a realização de intervalo mínimo de 1 (uma) hora e o máximo de 2 (duas) horas para almoço.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Considerando a necessidade do Conselho, poderá haver a flexibilização parcial ou até fixação permanente de horário, motivado pela característica da área ou atividade exercida, a fim de garantir a realização de reuniões, treinamentos, atividades rotineiras ou demandas específicas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os registros de frequência realizados fora destes horários, deverão respeitar os critérios gerais de anotação de ocorrência.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROLONGAMENTO DOS FERIADOS**

A Plenária do CAU/PR aprovará os dias intercorrentes aos feriados que serão “emendados”, e nos casos de compensação será feita integralmente através do banco de horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

Para efeito de Banco de Horas, serão consideradas horas extras as horas suplementares/adicionais trabalhadas além da jornada regular legalmente prevista no contrato individual de trabalho do empregado, inclusive nos finais de semana e em deslocamentos/viagens oficiais e em atendimento as necessidades exclusivas do CAU/PR.

Em caso de viagem a serviço do Conselho, a jornada 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 ACT. Ao retornar da viagem o empregado fará o relatório das horas e realizará o lançamento manual no sistema ponto com a justificativa da viagem, para que o gestor imediato realize o aceite ou descarte das horas a serem computadas no Banco de Horas.

O CAU/PR manterá o Banco de Horas que funcionará, conforme as normas especificadas, nos seguintes parágrafos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As horas extras trabalhadas pelo empregado serão creditadas no Banco de Horas e as faltas, atrasos ou saídas antecipadas serão debitadas no Banco de Horas;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O CAU-PR manterá o controle do Banco de Horas de cada empregado, que conterá demonstrativo claro indicando minuciosamente os créditos e débitos de cada empregado e será entregue mensalmente ao empregado para acompanhamento e controle.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Da Compensação e Controle das horas :

I - O Banco de Horas terá por finalidade compensar as horas de trabalho excedentes ao horário contratual, limitadas a 16 horas mensais;

II - Todas as horas que excedam os limites da oitava hora diária, serão registradas nos controles de horário respectivos e armazenadas em documento designado "Controle de Horas de Trabalho", sendo assegurado livre acesso do empregado ao documento;

III - A critério do empregado, as frações inferiores a 4 (quatro) horas, podem ser acumuladas para o próximo período aquisitivo, desde que haja anuência do empregador.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aviso de Compensação: O CAU/PR terá de avisar o empregado dos dias em será realizada a compensação com antecedência mínima de 24 horas, sob pena de não ter validade o lançamento em banco de horas. O empregado que desejar compensar dia/horas de serviço também deverá avisar o empregador com antecedência mínima de 24 horas, sob pena de ter a sua ausência considerada como falta.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será efetuado a cada 180 (cento e oitenta) dias (31/05 e 30/11);

I - Na hipótese do empregado contar com crédito em horas de trabalho, no final do período, a empresa liquidará o saldo existente juntamente com o salário devido no mês do fechamento;

II - Na hipótese do empregado contar com débito em horas de trabalho, no final do período, a empresa liquidará o saldo existente juntamente com o salário devido no mês do fechamento;

III - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário de registro de ponto não excedentes a cinco minutos, observando o limite máximo de 10 minutos diários.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS/COMPENSAÇÃO**

A jornada extraordinária, entendida como a excedente à 8ª hora diária que ultrapasse o limite do Banco de Horas, será remunerada como adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhada de segunda a sexta-feira. As horas trabalhadas em sábados, domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário de registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências legais serão concedidas em conformidade com os critérios estabelecidos no artigo 473, da CLT, e as demais ausências poderão ser compensadas mediante banco de horas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

Todo empregado terá direito ao gozo de 30 (trinta) dias de férias remunerada a cada 12 (doze) meses de trabalho prestados ao Conselho;

- a) As férias serão pagas com o acréscimo de 1/3 (um terço) conforme trata o Art. 7º, item XVII da CF;
- b) É facultado ao empregado 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;
- c) O início do período das férias, a serem gozadas pelo empregado, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados;
- d) O pagamento das verbas relativas às férias a que tiver direito o empregado, deverá ser efetuado até 02 (dois) dias úteis antes do início do respectivo período de gozo;
- f) O período de gozo das férias poderá ser fracionado quando convencionado pelas partes.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

A pedido do empregado, O CAU-PR poderá conceder-lhe a licença sem vencimento por período máximo de 02 (dois) anos, após análise de viabilidade por parte da administração e aprovação da Plenária do Órgão.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE**

Fica ampliada a todas as servidoras 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, sendo possível o acúmulo com os créditos de bancos de horas e férias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os direitos previstos nesta cláusula também serão exercidos pela mãe adotiva, nos termos da lei.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

O Conselho implementará política de combate ao assédio no ambiente de trabalho, procedendo a devida apuração de denúncias documentadas e encaminhadas sobre o assunto.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão aceitos os atestados médicos apresentados pelos empregados, nas seguintes situações:

- a)** Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por Órgãos Públicos de Saúde (federais, estaduais ou municipais) e particulares serão aceitos;
- b)** Os atestados que retratem casos de urgência médico-odontológico serão reconhecidos, inclusive atestados médicos e dentistas particulares, e os fornecidos por médicos e dentistas conveniados ao SINDIFISC-PR.
- c)** Nos casos de Gestantes, os atestados e comprovação dos exames (pré-natais) abonarão o que vier determinado pelo médico.
- d)** O Conselho assegurará a redução de 01 (uma) hora por dia da jornada de trabalho da funcionária lactante, que cumpra 8 (oito) horas de jornada diária, até que seu filho complete 06 (seis) meses de idade.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ENFERMARIA**

O Conselho manterá à disposição do(a)s funcionário(a)s equipamentos e suprimentos para primeiros socorros, conforme determina a NR7.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Nos casos de acidente de trabalho ou doença profissional, deverá o Conselho enviar ao sindicato, cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho, imediatamente após sua emissão.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ENTRADA DE DIRETORES SINDICAIS NO RECINTO DE TRABALHO**

Havendo necessidade e mediante comunicação e autorização, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias ao Conselho, os diretores do SINDIFISC-PR terão acesso ao local de trabalho para distribuição de boletins, convocatórias e para efetuar sindicalizações.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FREQUÊNCIA LIVRE DE DIRIGENTE SINDICAL**

O Conselho concederá ao(s) dirigente(s) sindical(is), até o limite máximo de 8 (oito) horas mensais, para participação em Assembléias e/ou reuniões sindicais, desde que, devidamente convocadas e comprovadas.



## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

O CAU-PR descontará, em folha de pagamento, a crédito do sindicato, os valores relativos a mensalidade sindical fixados pelos associados em Assembléia, mediante carta de autorização do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores descontados dos empregados associados serão repassados ao sindicato no prazo improrrogável de 05 (cinco) dias contados a partir do desconto, acompanhando relação nominal dos empregados que sofreram o desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O não repasse dos valores descontados a título de mensalidade ao sindicato no prazo estabelecido pelo parágrafo anterior, implicará em multa de 5% (cinco por cento) sobre o total devido, independentemente das demais sanções previstas em lei.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL

O CAU-PR se obriga a descontar de todos os integrantes da categoria o equivalente a 3,00 % (três por cento) do salário percebido pelo empregado, sendo 1,00% (um por cento) no mês de setembro de 2017, 1% (um por cento) no mês de outubro de 2017 e 1% (um por cento) no mês de novembro de 2017, considerando-os já reajustados por este instrumento normativo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O desconto de tal importância constitui responsabilidade do Conselho que deverá repassá-la ao sindicato profissional acompanhada de relação nominal contendo o nome do empregado, valor do salário nominal e do reajuste, e valor descontado até o dia 10 do mês subsequente ao desconto. O atraso imotivado no recolhimento das importâncias descontadas sujeitará o Conselho ao pagamento de multa de 5% (cinco por cento) sobre o total devido, além da atualização monetária correspondente e das sanções legais aplicáveis.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto de ambas as parcelas da referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato, no prazo de até 10 (dez) dias a contar da data do protocolo do encaminhamento pelo SINDIFISC-PR ao CAU-PR do ACT devidamente registrado no MTE, em requerimento individual, com identificação e assinatura do oponente, o requerimento poderá ser encaminhado via correio, contando como prazo a data da postagem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados sindicalizados que já contribuem mensalmente com o SINDIFISC-PR não sofrerão o desconto que trata essa cláusula.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

O Conselho colocará à disposição do sindicato quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados, previamente, ao setor competente do conselho, para os devidos fins, incumbindo-se este da sua afixação dentro das vinte e quatro horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas matérias políticas ou ofensivas a quem quer que seja.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTINUIDADE DAS NEGOCIAÇÕES

O(A)s representantes do SINDIFISC-PR e do CAU/PR reunir-se-ão sempre que necessário, durante a vigência deste Acordo, em data a ser acertada entre as partes, para tratar dos seguintes itens:

- a) Acompanhamento de cláusulas com prazo para sua implantação;
- b) Fiscalização do cumprimento do presente Acordo.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PENALIDADE

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

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - VIGÊNCIA DO ACT**

Não havendo assinatura de novo Acordo Coletivo de Trabalho para a próxima data-base, em 1º de abril de 2018, continuarão em vigor todas as cláusulas do presente Acordo até que novo instrumento seja firmado, exceto as cláusulas econômicas.

**ANTONIO MARSENCO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZACAO DO EXERCICIO PROFISSIONAL  
DO ESTADO DO PARANA**

**JEFERSON DANTAS NAVOLAR  
PRESIDENTE**

**CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO PARANA - CAU/PR**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO DO ACT 2017 2018**

[Anexo \(PDF\)](#)

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