ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003292/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/11/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059445/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.113582/2020-85
DATA DO PROTOCOLO: 13/11/2020

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). MARGARETH ZIOLLA MENEZES;

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 2020 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL**, 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 01.04.2020 pela variação integral do INPC, no período de 01.04.2019 a 31.03.2020, no percentual de 3,31% (três inteiros virgula trinta e um por cento) incidentes sobre os salários vigentes em 01.04.2020.

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 2020.

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.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Quando em virtude de fériasou outra razão temporária, que ultrapasse a 14 (quatorze) dias, ocorrer a susbtituição do empregado ocupante de função gratificada, o substituto fará jus ao recebimento, proporcional ao período que exercer tal função, do valor equivalente à gratificação da função, respeitando o piso correspondente. Guardadas as mesmas regras acima, quando ocorrer à susbstituição de empregado ocupante de cargo que possui hierarquia sobre outros, o cálculo do valor a ser recebido pelo substituto será realizado em função do valor incial da carreira so substituido.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 dp Plano de Cargos e Salários do CAU-PR.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO FORMAÇÃO/PROMOÇÃO CURSOS DE ATUALIZAÇÃO

PESSOAL E INSTITUCIONAL

As despesas realizadas pelo integrante da categoria profissional com matriculas e mensalidades, devidamente comprovadas, em cursos relacionados à área de atuação do Conselho ou diretamente relacionados ao interesse funcional e institucional serão ressarcidas pelo Conselho da seguinte forma, após análise do superior imediato, do Setor de Recursos Humanos e do Departamento Financeiro;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o curso for de interesse do integrante da categoria profissional e atender aos requisitos acima, além de comprovação de assiduidade de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária total das disciplinas do curso, este será ressarcido de até 50% (cinquenta por cento) do valor pago mensalmente à Instituição, até o limite de R$ 324,40 (trezentos e vinte e quatro reais e quarenta centavos) mensais. Nesta modalidade, o funcionário deverá se comprometer contratualmente em permanecer, após finalização do curso, mais 2/3 (dois terços) do período do curso concluido, em regime de trabalho no CAU-PR. Em caso de desligamento do Conselho por opção do colaborador, ou por demissão após processo administrativo disciplinar transitado em julgado, esgotadas todas as esferas, esse devrá ressarcir integralmente o Conselho pelos custos e bolsa de ensino fornecidas. Estes cursos também começarão a ser pontuados a favor do funcionário, em futuro plano de cragos e salários, após o mesmo período de 2/3 (dois terços) do período do curso, após conclusão do mesmo;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o curso for proposto ao integrante da categoria funcional pelo contratante com o objetivo de treinar, capacitar, aprimorar e aperfeiçoar a atuação no seu campo de atividade, o CAU-PR custeará integralmente o curso, assim como despesas de diárias para deslocamento quando aplicado ao caso. Esta modalidade poderá ocorrer durante o horáriodefinidocomo jornada de trabalho sem prejuizo ao colaborador;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo interesse do Conselho, os benefícios concedidos por esta cláusula poderão ser acumulados, não sendo definido limite quantitativo no número de cursos que um integrante da categoria funcional possa realizar no período de duração deste intrumento;

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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$ 51,66 (cinquenta e um reais e sessenta e seis centavos) por dia útil de trabalho, inclusive durente as férias e licenças maternidade/paternidade, 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 TERCEIRA - AUXILIO TRANSPORTE

O auxilio transporte 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 2165/36 de 23/08/2001, pago separadamente no holerite de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor do benefício sera calculado em função da quantidade de vale transporte (passe transporte) que o servidor(a) teria direito no seu trajeto de deslocamento (casa/trabalho/casa);

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

PARÁGRAFO QUARTO: O vale previsto nesta Cláusula não será cumulativo;

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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$ 670,14 (seiscentos e sessenta reais e quatorze centavos), desde que o empregado apresente mensalmente o comprovante de pagamento da assistência médica/odontologica contratada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O beneficio em questão será estendido aos dependentes do empregado, mediante apresentação mensal do comprovante de pagamento, até o limite do valor fixado;

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Conselho reembolsará ao empregado, a título de assistência médica e odontológica o valor de R$ 100,00 (cem reais) durante o período de pandemia, por um ano e não deve integrar o valor do auxílio e sim estar desmembrado do mesmo.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL

O CAU/PR pagará a título de benefício assistencial (auxilio funeral) o valor equivalente a R$ 10.331,00 (dez mil, trezentos e trinta e um reais) pela 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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO CRECHE/BABÁ

O CAU/PR, a título de ressarcimento de despesas com creche/baba, pagará aos integrantes da categoria profissional, com filhos até 06 (seis) anos e onze meses de idade, o valor de R$ 347,11 (trezentos e quarenta e sete reais e onze centavos) por mês e por filho, mediante apresentação de recibo/comprovante de pagamento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 2019.

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 OITAVA - 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 valor pago a título de VALE CULTURA, instituido nessa 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;

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FILHO COM DEFICIÊNCIA

O CAU-PR, mediante a comprovação da condição de deficiência, através de apresentação de Laudo Médico e de que o filho com deficiência não dispõe de outra remuneração, concederá ao servidor(a) que possuir filho com deficiência, o benefício do auxílio mensal de R$ R$ 347,11 (trezentos e quarenta e sete reais e onze centavos) por mês e por filho, não sendo pago de forma cumulativa com o Auxilio Creche/Babá para este filho e será pago até o filho completar a idade de 18 (dezoito) anos;

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o pai e a mãe trabalharem no CAU-PR, somente um deles poderá fazer a opção de receber o benefício. No caso de pais separados, fará jus ao reembolso aquele que tiver a guarda do filho;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, acrescendo-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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - JORNADA FLEXIBILIZADA

Será utilizada a jornada flexibilizada de trabalho nas áreas em que o Conselho entender não haver prejuízo na prestação de seus serviços, a solicitação deverá ser encaminhada e aprovada pela gerência geral;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada flexibilizada terá a seguinte configuração: Horário de entrada entre 07:30 e 09:00 horas, horário de saída entre 17:00 e 19:00 horas, fica fixado o horário de trabalho obrigatório entre 09:00 e 17:00 horas;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em áreas ou atividades específicas, mediante formalização específica ao Departamento de Pessoal do CAU/PR e solicitação da Gerência Direta, poderá haver uma maior flexibilização do horário de almoço, mantendo entretanto, a realização de intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos e o máximo de 2 (duas) horas para o mesmo.

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 translado, 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: As horas extras trabalhadas pelo empregado aos sábados, domingos e feriados, serão creditadas no Banco de Hora com o devido acréscimo legal, horas extras praticadas aos sábados, acréscimo de 50% (cinquenta por cento), horas extras praticadas aos domingos e dias feriados, acréscimo de 100% (cem por cento);

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 QUARTO: 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 - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário de registro de ponto excedentes a 05 (cinco) minutos, observando o limite máximo de 10 (dez) minutos diários;

PARÁGRAFO QUINTO: Da compensação: O CAU/PR terá de comunicar o empregado dos dias em que será realizada a compensação com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de não ter validade o lançamento em banco de horas. O empregado que desejar compensar dia/horas de serviço também deverá solicitar autorização da chefia imediata, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de ter a sua ausência considerada como falta.

PARÁGRAFO SEXTO: O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será efetuado a cada 180 (cento e oitenta) dias (31/03 e 30/09), sendo aplicado os acréscimos ou descontos nos salários subsequentes (abril e outubro);

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 - A critério do empregado, as frações inferiores a 16 (dezeseis) horas podem ser acumuladas para o próximo período aquisitivo, desde que haja anuência do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAS/COMPENSAÇÃO

Se houver remuneração no fechamento do Banco de Horas da 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 trabalhas em sábados, domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem o artigo 473, da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, ficam assim ampliadas (demais ausências poderão ser compensadas mediante banco de horas);

I - por 02 (dois) dias consecutivos ao ano, para acompanhar filhos de até 06 (seis) anos em consulta médica ou acompanhamento de filho em evento escolar;

II - por 02 (dois) dias consecutivos ao ano, para acompanhar ascendente, descendente ou dependente legal em consulta médica, mediante comprovação;

III - por 04 (quatro) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência.

IV -até 02 (dois) dias para companhar parente ou dependente ou de primeiro grau em emergências médico-hospitalares ou internamento;

V - até 06 (seis) dias por ano para internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge, filho ou dependente legalmente habilitado junto ao INSS;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O controle dos dias referidos nos incisos I, II, IV e V será efetuado pela quantidade de horas efetivamente utilizadas, equivalente a jornada de trabalho de cada funcionário;

PARÁGRAFO SEGUND0: Serão abonadas as ausências, ainda que superiores a 02 (dois) dias para acompanhamento de filho com até 06 (seis) anos de idade em tratamento de saúde, em ambiente hospitalar ou não, desde que devidamente justificado em atestado médico.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 inicio 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 inicio do respectivo período de gozo;

f) O período de gozo das férias poderá ser fracionado quando convencionado pelas partes.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

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 acumulo com os créditos de bancos de horas e férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica ampliada a todos os servidores do Conselho a licença paternidade, de 05 (cinco) para 20 (vinte) dias consecutivos, a contar a partir do primeiro dia útil do nascimento, sem prejuizo do emprego e dos salários, sendo possível o acúmulo com os créditos de banco de horas e férias;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os direitos previstos nesta cláusula também serão exercidos pela mãe/pai adotiva(o), nos termos da lei.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLOGICOS

Serão aceitos os atestados médicos apresentados pelos empregados, sem desconto em banco de horas, nas seguintes situações:

a) Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por Órgãos Públicos de Saúde (federais, estaduais ou municipais) e particulares;

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, até que seu filho complete 01 (um) ano de idade.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO SALÁRIO E BENEFÍCIOS

Em caso de afastamento de empregado pelo INSS, o CAU-PR pagará ao empregado a diferença entre o salário de benefício e o salário base na sua integralidade pelo período máximo de 03 (três) meses, mediante apresentação do demonstrativo mensal do benefício, por parte do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado somente fará jus a novo benefício, após um período de 12 (doze) meses.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 dezembro de 2020, 1% (um por cento) no mês de janeiro de 2021 e 1% (um por cento) no mês de fevereiro de 2021, 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 subseqüente 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 empregdos 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - VIGÊNCIA DO ACT

Não havendo assinatura de novo Acordo Coletivo de Trabalho para a próxima data-base, em 1º de abril de 2021, continuarão em vigor todas as cláusulas do presente Acordo até que novo instrumento seja firmado, exceto as cláusulas econômicas.

ANTONIO MARSENGO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZACAO DO EXERCICIO PROFISSIONAL DO ESTADO DO PARANA

MARGARETH ZIOLLA MENEZES
PRESIDENTE
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO PARANA - CAU/PR

ANEXOS
ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ACT 2020

Anexo (PDF)

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