

# **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

(registro provisório em razão da indisponibilidade para registro no sistema mediador do MTe)

**SINDICATOS DOS EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ESTADO DO PARANÁ**, CNPJ Nº 81.914.368/0001-78, neste ato representado por seu Presidente Sr. **ANTONIO MARSENCO**;

**SINDICATO DOS ARQUITETOS E URBANISTAS NO ESTADO DO PARANÁ**, CNPJ Nº 77.963.841/0001-29, neste ato representado por seu Diretor Sr. **LUCIANO SUREK**;

**CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO PARANÁ**, CNPJ Nº 14.804.099/0001, neste ato representado por seu Presidente Sr. **MAUGHAN ZAZE**;

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 2024 a 31 de março de 2025 e a data-base da categoria em 01º de abril.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria dos **EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL**, representado pelo **SINDIFISC-PR** e dos **ARQUITETOS E URBANISTAS**, representados pelo **SINDICATO DOS ARQUITETOS E URBANISTAS NO ESTADO DO PARANÁ - SINDARQ-PR**, com abrangência territorial no Estado do Paraná.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## **CLÁUSULA TERCEIRA – CORREÇÃO SALARIAL**

As verbas salariais dos integrantes da categoria profissional (empregados de carreira e ocupantes de emprego em comissão) vigentes em 31.03.2024, serão reajustados em 1º de abril de 2024 pelo percentual de 7,52% (sete inteiros vírgula cinquenta e dois por cento), que correspondem à variação integral do INPC no período de 01.04.2023 a 31.03.2024, cujo índice fixado foi de 3,40% (três inteiros vírgula quarenta por cento), acrescido de 2,96% (dois inteiros vírgula noventa e seis por cento), correspondente a recuperação de diferença de reposição períodos passados, acrescido ainda de 1,00% (um por cento) a título de ganho real.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A diferença do valor dos salários referente aos meses de abril de 2024, até o mês da assinatura ou registro deste ACT no MTe, serão pagos em parcela única no primeiro mês subsequente.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

## **CLÁUSULA QUARTA – 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 QUINTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

## **CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Quando em virtude de férias ou outra razão temporária, que ultrapasse a 14 (quatorze) dias, ocorrer a substituição 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 substituição 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 inicial da carreira do substituído.

## **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**

#### **CLAUSULA 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – AUXÍLIO FORMAÇÃO/PROMOÇÃO E CURSOS DE ATUALIZAÇÃO PESSOAL E INSTITUCIONAL**

As despesas realizadas pelo integrante da categoria profissional com matrículas e mensalidades, devidamente comprovadas, serão ressarcidas pelo Conselho da seguinte forma, após autorização do superior imediato.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será ressarcido o valor pago mensalmente à Instituição, até o limite de R\$ 436,50 (quatrocentos e trinta e seis reais e cinquenta centavos) mensais, desde que comprovada a assiduidade de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento), da carga horária total das disciplinas do curso. 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 deverá ressarcir integralmente o Conselho pelos custos e bolsa de ensino fornecidas, caso o curso esteja em andamento, exceto em caso de demissão por iniciativa do empregador. Estes cursos também começarão a ser pontuados a favor do funcionário, em futuro plano de cargos e salários;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando o curso for proposto ao integrante da categoria funcional pelo contratante ou proposto pelo funcionário ao 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, mediante análise da Gerencia Geral. Esta modalidade poderá ocorrer durante o horário definido como jornada de trabalho sem prejuízo 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 instrumento;

**PARÁGRAFO QUARTO:** O valor do benefício será corrigido desde o mês de abril de 2024, a diferença do valor referente aos meses de abril até o mês da assinatura ou registro deste ACT no MTe, serão pagos em parcela única no primeiro mês subsequente.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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\$ 69,52 (sessenta e nove reais e cinquenta e dois centavos) por dia útil de trabalho, inclusive durante as férias e licenças maternidade/paternidade, ressalvado o número mínimo de 22 (vinte e dois) dias úteis, concedido em pecúnia.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor do benefício será corrigido desde o mês de abril de 2024, a diferença do valor referente aos meses de abril até o mês da assinatura ou registro deste ACT no MTe, serão pagos em parcela única no primeiro mês subsequente.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUXÍLIO TRANSPORTE**

O auxílio 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 será 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 TERCEIRA — ASSISTÊNCIA MÉDICA**

O Conselho reembolsará ao empregado, a título de assistência médica e odontológica, 99,50% (noventa e nove vírgula cinquenta por cento), do valor gasto pelo funcionário, até o limite máximo de R\$ 827,91 (oitocentos e vinte e sete reais e noventa e um centavos), desde que o empregado apresente mensalmente o comprovante de pagamento da assistência médica, odontológica, psicológica, fisioterapias e terapias ocupacional, dentro do limite estabelecido.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor estipulado no caput dessa cláusula, será reajustado automaticamente no mesmo percentual de variação dos planos de saúde, divulgado pela ANS (Agencia Nacional de Saúde);

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** O valor do benefício será corrigido desde o mês de abril de 2024, a diferença do valor referente aos meses de abril até o mês da assinatura ou registro deste ACT no MTe, serão pagos em parcela única no primeiro mês subsequente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – GRATIFICAÇÃO PARA AUTO CUIDADO, SAÚDE E BEM ESTAR**

O CAU-PR, reembolsará aos seus empregados o valor de R\$ 100,00 (cem reais) por mês, mediante comprovação, a título de auto cuidado e saúde, para ser utilizado em academias, pilates, fisioterapia, clínicas psicológicas e de terapia ocupacional, que por ventura não foram contemplados na cláusula 13ª - assistência médica.

### **AUXÍLIO MORTE FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO FUNERAL**

O CAU/PR pagará a título de benefício assistencial (auxílio funeral) o valor equivalente a R\$ 11.148,00 (onze mil, cento e quarenta e oito 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O presente auxílio poderá ser estendido aos dependentes legais (filhos até 18 anos, pai, mãe e cônjuge) mediante comprovação de dependência e apresentação do atestado de óbito.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO 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\$ 467,05 (quatrocentos e sessenta e sete reais e cinco centavos) por mês e por filho, mediante apresentação de recibo/comprovante de pagamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor do benefício será corrigido desde o mês de abril de 2024, a diferença do valor referente aos meses de abril até o mês da assinatura deste ACT, serão pagos em parcela única até o primeiro mês subsequente.

### **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 2022.

**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\$ 52,18 (cinquenta e dois reais e dezoito centavos) mensais ao(à)s servidores(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, instituído 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\$ 467,05 (quatrocentos e sessenta e sete reais e cinco centavos) por mês e por filho, não sendo pago de forma cumulativa com o Auxílio Creche/Babá para este filho e será pago até o filho completar a idade de 18 (dezoito) anos;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor do benefício será corrigido desde o mês de abril de 2024, a diferença do valor referente aos meses de abril até o mês da assinatura deste ACT, serão pagos em parcela única até o primeiro mês subsequente.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA – HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES**

O Conselho deverá homologar as rescisões de contrato de trabalho do(a)s servidores(as) 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 VIGÉSSIMA PRIMEIRA – PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

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 e ao SINDARQ-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 VIGÉSSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO PROFISSIONAL**

O prazo do aviso prévio será de 30 (trinta) dias para o(a)s servidores(as) 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 servidores(as) 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 VIGÉSSIMA 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 VIGÉSSIMA 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 frequência realizados fora destes horários, deverão respeitar os critérios gerais de anotação de ocorrência.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA 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 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:** 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 conterà 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 de o 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 de o 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 (dezesesseis) horas podem ser acumuladas para o próximo período aquisitivo, desde que haja anuência do empregador.

### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA 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 trabalhadas em sábados, domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA 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 VIGÉSSIMA 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 acompanhar 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 SEGUNDO:** 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA NONA – TRABALHO REMOTO E/OU HÍBRIDO**

A jornada de trabalho será em regra presencial na Sede do CAU/PR e/ou em seus escritórios regionais, podendo ser remota ou híbrida em casos autorizados pelas respectivas gerências e desde que através de celebração de ato normativo entre empregado e empregador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA – RECESSO DE FINAL DE ANO**

Conceder, todos os anos, o recesso de final de ano que compreenderá pelo menos o período entre o Natal e o Ano Novo, com data a ser definida ano a ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** No exercício de 2024, o recesso será do dia 23 de dezembro de 2024 ao dia 03 de janeiro de 2025.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA PRIMEIRA – 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 TRIGÉSSIMA SEGUNDA – 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 TRIGÉSSIMA TERCEIRA – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE/PTERNIDADE**

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 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 prejuízo 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.

## **SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUARTA – 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 TRIGÉSSIMA QUINTA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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 TRIGÉSSIMA SEXTA – 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 TRIGÉSSIMA SÉTIMA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA OITAVA– COMPLEMENTAÇÃO DOS SALÁRIOS 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 TRIGÉSSIMA NONA – 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 e do SINDARQ-PR terão acesso ao local de trabalho para distribuição de boletins, convocatórias e para efetuar sindicalizações.

### **GARANTIA A DIRETORES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA – 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 Assembleias e/ou reuniões sindicais, desde que, devidamente convocadas e comprovadas.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

O CAU-PR descontará, em folha de pagamento, a crédito dos sindicatos, os valores relativos a mensalidade sindical fixados pelos associados em Assembléia, as mensalidades dos convênios firmados pelo SINDIFISC-PR ou pelo SINDARQ-PR e solicitado pelo empregado, mediante carta de autorização assinada pelo 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 QUADRAGÉSSIMA SEGUNDA – REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL**

O CAU-PR se obriga a descontar de todos os integrantes da categoria profissional o equivalente a 3,00% (três por cento) do salário percebido pelo empregado e considerando-os salários já reajustados por este instrumento normativo, em 03 (três) parcelas de 1,00% (um por cento) consecutivamente nos três primeiros meses após a informação dos sindicatos, conforme trata o parágrafo terceiro dessa cláusula;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O desconto de tal importância constitui responsabilidade do CAU-PR 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 10º dia subsequente ao desconto. O atraso imotivado no recolhimento das importâncias descontadas sujeitará o CAU-PR ao pagamento de multa de 5% (cinco por cento) sobre o total devido, além da atualização monetária correspondente e sanções legais aplicáveis;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado diretamente no Sindicato da sua categoria (SINDIFISC-PR ou SINDARQ-PR) ou ao seu representante em até 10 (dez) dias após a data do protocolo no CAU-PR, do Acordo Coletivo de Trabalho devidamente registrado, em requerimento com a identificação e assinatura do oponente;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os Sindicatos (SINDIFISC-PR e SINDARQ-PR) repassarão ao CAU-PR, em no máximo de 05 (cinco) dias após o encerramento do prazo de oposição, RELAÇÃO CONJUNTA indicando os empregados que sofrerão o desconto e a qual Sindicato será destinado o valor.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA TERCEIRA – CANAL ELETRÔNICO DE COMUNICAÇÃO**

O Conselho colocará à disposição dos sindicatos um canal eletrônico de comunicação (e-mail ou WhatsApp) para envio 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 divulgação 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 NEGOCIAÇÃO**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUARTA – CONTINUIDADE DAS NEGOCIAÇÕES**

O(A)s representantes do SINDIFISC-PR, SINDARQ-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 QUADRAGÉSSIMA QUINTA – 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 QUADRAGÉSSIMA SEXTA – VIGÊNCIA DO ACT**

Não havendo assinatura de novo Acordo Coletivo de Trabalho para a próxima data-base, em 1º de abril de 2025, continuarão em vigor todas as cláusulas do presente Acordo até que novo instrumento seja firmado, exceto as cláusulas econômicas, ficando já garantido a data base da categoria para o mês de abril de 2025,

**CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SÉTIMA – REGISTRO DO ACT NO MTe.**

O presente acordo coletivo de trabalho 2024/2025, será devidamente registrado no Mte (Sistema Mediador) assim que a atual Diretoria do SINDIFISC-PR, empossada em 30/06/2024, estiver sido atualizada no cadastro do MTe, conforme protocolo de atualização nº (NUP) 19980.278351/2024-41, protocolado em 17/07/2024.

Curitiba, 16 de setembro de 2024

**ANTONIO MARSENCO**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATOS DOS EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ESTADO DO PARANÁ**

**LUCIANO SUREK**  
**DIRETOR**  
**SINDICATO DOS ARQUITETOS E URBANISTAS NO ESTADO DO PARANÁ**

**MAUGHAN ZAZE**  
**PRESIDENTE**  
**CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO PARANÁ**