PROCESSO	2ª REUNIÃO ORDINÁRIA COA – CAU/PR
INTERESSADO	COA-CAU/PR
ASSUNTO	**LIMINAR CONTRA CAU/PR POR REITERADAS PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL**

DELIBERAÇÃO n.º 02/2023 COA–CAU/PR

A COMISSÃO DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO COA-CAU/PR, em reunião ordinária por meio de videoconferência, através da Plataforma *Teams,* face a Pandemia Covid-19, no dia 27 de fevereiro de 2023, no uso das competências que lhe conferem o Art. 102 do Regimento Interno do CAU/PR, após análise do assunto em epígrafe; e

Considerando Art. 41 do Capítulo IV do Regimento Interno do CAU/PR, aprovado pela Deliberação Plenária n.º 0116-03/2020 do CAU/PR, que institui finalidades e competências das Comissões Ordinárias do CAU/PR;

Considerando Art. 102, III, do Regimento Interno do CAU/PR, que instrui que é dever da COA propor, apreciar e deliberar sobre apuração de irregularidades e responsabilidades relacionadas aos aspectos organizacionais e administrativos no CAU/PR;

Considerando questionamento levantado pela Conselheira Rafaela Weigert durante a 2ª Reunião Ordinária • RO Nº 02/2023 COA – CAU/PR acerca do recebimento de boletim informando Liminar contra CAU/PR por reiteradas práticas de assédio moral que culminou em multa ao Conselho;

Considerando que até o presente momento não há ciência de forma oficial sobre a matéria;

Considerando que todas as deliberações de comissão devem ser encaminhadas à Presidência do CAU/PR, para verificação e encaminhamentos, conforme Art. 122 do Regimento Interno do CAU/PR; e

Considerando a autorização do Conselho Diretor, a necessidade de ações cautelosas em defesa da saúde dos membros do Plenário, convidados e colaboradores do Conselho e a implantação de reuniões deliberativas virtuais, ficando atestadas a veracidade e a autenticidade das informações prestadas.

DELIBEROU:

1- Encaminhar esta Deliberação à Presidência do CAU/PR solicitando:

   a) Esclarecimentos acerca da matéria que deu origem ao Processo Jurídico citado no boletim (anexo);

   b) Encaminhar ao Jurídico do CAU/PR solicitação de parecer indicando teor, fase e quantidade de processos que compõem a ação que resultou na liminar contra o CAU;

2- Encaminhar esta deliberação para verificação e tomada das seguintes providências, observado e cumprido o fluxo e prazos a seguir:

	SETOR	DEMANDA	PRAZO
1	COA-CAU/PR	Encaminhamento ao Gabinete da Presidência	03 dias
2	Gabinete da Presidência	Departamento Jurídico CAU/PR	06 dias
3	Departamento Jurídico CAU/PR	Gabinete da Presidência	16 dias
4	Gabinete da Presidência	Encaminhamento à COA-CAU/PR	26 dias

3- Solicitar a observação dos temas contidos nesta deliberação pelos demais setores e, órgãos colegiados que possuem convergência com o assunto.

Esta deliberação entra em vigor nesta data.

Curitiba (PR), 27 de fevereiro de 2023.

CLAUDIO LUIZ BRAVIM DA SILVA:57773483949
Assinado de forma digital por CLAUDIO LUIZ BRAVIM DA SILVA:57773483949
Dados: 2023.02.28 09:23:15 -03'00'

CLAUDIO LUIZ BRAVIM DA SILVA
Coordenador COA-CAU/PR

Assinado digitalmente por:
Renê José Rodrigues Junior
Arquiteto e Urbanista • CAU A48714-7

RENE JOSE RODRIGUES JUNIOR
Coord. Adjunto COA-CAU/PR

RAFAELA WEIGERT:03505171930
Assinado de forma digital por RAFAELA WEIGERT:03505171930
Dados: 2023.03.22 17:01:41 -03'00'

RAFAELA WEIGERT
Membro COA-CAU/PR

LIGIA MARA DE CASTRO FERREIRA:04283768944
Assinado de forma digital por LIGIA MARA DE CASTRO FERREIRA:04283768944
Dados: 2023.03.06 11:24:48 -03'00'

LÍGIA MARA DE CASTRO FERREIRA
Assistente da COA-CAU/PR

2ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COA-CAU/PR 2023

Videoconferência

Folha de Votação

Função	Conselheiros	Votação			
		Sim	**Não**	**Abst.**	**Ausên.**
Coordenador	Claudio Luiz Bravim da Silva	X			
Coord. Adjunto	Renê Rodrigues	X			
Membro	Rafaela Weigert	X			

Histórico da votação: **2ª REUNIÃO ORDINÁRIA COA-CAU/PR**

Data: **27/02/2023**

Matéria em votação: **LIMINAR CONTRA CAU/PR POR REITERADAS PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL**

Resultado da votação: **Sim** (3), **Não** (0), **Abstenções** (0), **Ausências** (0) **do Total de 3 (três) Conselheiros.**

Ocorrências: **Nenhuma.**

Assistente Técnica: **Lígia M. Castro Ferreira** | Condução dos Trabalhos (Coord): **Claudio Luiz Bravim da Silva**

BOLETIM ELETRÔNICO

FENASERA

Federação Nacional dos Trabalhadores nas Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional

FILIADA À CUT contracs

17/02/2023

TRABALHADORES DO CAU-PR SÃO VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

Ministério Público do Trabalho obteve liminar em Ação Civil Pública que ajuizou contra o Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Paraná por reiteradas práticas de assédio moral contra os funcionários concursados desde 2017

O Ministério Público do Trabalho obteve liminar no último dia 14/02 em ação civil pública fundada em Inquérito Civil voltado a investigar a prática de assédio moral contra os funcionários do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Paraná – CAU/PR. As denúncias de assédio moral vêm sendo investigadas no Conselho desde 2017. À época, a autarquia comprometeu-se a efetivar medidas voltadas à melhoria do ambiente de trabalho executando, inclusive, programa de gestão da

saúde mental, cujo resultado indicou a necessidade de medidas complementares as quais não chegaram a ser efetivadas.

Em 2021, no entanto, voltaram a ocorrer várias denúncias de assédio em face da nova Diretoria do Conselho, inclusive com relato de ameaças e retaliações de cunho financeiro. O MP alegou evidente abuso no poder da nova diretoria já que o assédio moral chegou a provocar prejuízos extrapatrimoniais aos funcionários e ao próprio ambiente de trabalho. Diante do grave quadro, a Justiça do Trabalho concedeu liminar ao MP determinando que o CAU-PR se abstenha de praticar tais condutas no prazo de 60 dias. A Justiça estabeleceu ainda multa de R$ 10.000,00 por situação irregular e de R$ 1.000,00 por dia de atraso em relação ao determinado na liminar.

PERSEGUIÇÃO, RETALIAÇÃO, INTIMIDAÇÃO são sinais flagrantes de assédio moral exercido com frequência sobre os trabalhadores dos Conselhos/Ordem. São frequentes as situações ocorridas em diversas autarquias que costumam agir com truculência e falta de decoro para com os funcionários. Por isso, é fundamental que os servidores conheçam o assunto, mesmo que nunca tenham sido vítimas do problema, pois quanto mais pessoas informadas, menor será a possibilidade de efetivação desta prática, tendo em vista que as testemunhas do assédio são cruciais para se obter a punição.

As denúncias de assédio moral podem ser feitas diretamente aos sindicatos da categoria em todo o Brasil pela própria vítima ou um colega de trabalho que perceba a violência sendo praticada. Os sindicatos garantem o sigilo da vítima e do denunciante.

CARNAVAL É FERIADO OU PONTO FACULTATIVO? SAIBA SEUS DIREITOS

Carnaval só é feriado nos estados, como Rio de Janeiro, ou cidades como Manaus, que aprovaram leis locais decretando a folga. Nas demais

cidades é ponto facultativo e o patrão pode ou não liberar trabalhadoras

Nos calendários brasileiros, os dias de Carnaval aparecem em negrito e em alguns está escrito embaixo que a terça-feira é feriado nacional. Não é, é apenas ponto facultativo na maioria dos mais de 5.500 municípios do país. Só é feriado no Carnaval nos estados e nas cidades que aprovaram leis determinando a folga nas festas de Momo, como é o caso do estado do Rio de Janeiro e da capital do Amazonas, Manaus.

Para os trabalhadores, a diferença entre feriado e ponto facultativo é que, no segundo caso, é o patrão que decide se quer ou não dar folga e como os empregados vão compensar esse dia. Já no feriado se tiver de trabalhar, o empregado recebe horas extras em dobro.

Carnaval 2023

Este ano, o governo federal decretou que a segunda e terça-feira de Carnaval, em 20 e 21 de fevereiro, e a Quarta-feira de Cinzas (22) são pontos facultativos. Mas, municípios e estados podem determinar, em lei, que essas datas sejam consideradas feriado. Mesmo em Salvador, cidade conhecida pelo Carnaval dos trios elétricos que atraem

multidões de todo o país e do exterior, os dias do evento serão pontos facultativos.

Se for ponto facultativo, tenho direito a folga?

Se na sua cidade ou estado, o Carnaval é considerado ponto facultativo, a jornada de trabalho pode ser normal, a menos que as empresas liberem os trabalhadores para uma 'folga', que poderá ser compensada futuramente, em banco de horas, por exemplo. Ou seja, o patrão pode determinar o trabalho, sem necessidade de pagar hora extra, ou conceder a folga e compensar no futuro as horas não trabalhadas nesse dia. Tradicionalmente, grande parte das empresas, como bancos e comércio tendem a simplesmente não abrir na data.

Importante: Se a empresa aderir ao ponto facultativo os dias não trabalhados no Carnaval não poderão ser descontados do salário. A compensação, obrigatoriamente, tem de ser por banco de horas. Mas caso o patrão determine que haja a jornada, se o trabalhador faltar, poderá ter os dias não trabalhados descontados do salário.

Quais os direitos dos trabalhadores onde o feriado foi aprovado por lei?

Nos locais onde a data foi definida por lei local como feriado, **se os estabelecimentos não abrem, as horas não trabalhadas no dia têm remuneração garantida. Se abrirem, os trabalhadores terão direito ao pagamento de horas em dobro. Afinal, nos feriados, é um direito do trabalhador ficar em casa e não compensar a jornada futuramente.**

Mas é importante saber que, em geral, nos contratos de trabalho, o funcionário fica sujeito a escalas de trabalho definidas pela empresa. Desta forma – e por acordo prévio – o trabalhador fica sujeito a ter de cumprir jornada mesmo sendo feriado, mas a remuneração é paga em dobro. Ou seja, caso tenha de trabalhar no dia de repouso, o trabalhador deverá ganhar horas extras ou ter uma folga futuramente.
Fonte: CUT

presidencia@fenasera.org.br
comunicacao@fenasera.org.br
(21) 99490-9396

WWW fenasera.org.br

Se você não deseja mais receber nossos e-mails, cancele a sua inscrição.