

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001300/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/05/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR021172/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.107260/2021-88  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/05/2021

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 ;

E

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA OITAVA REGIAO, CNPJ n. 37.115.391/0001-08, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 31 de março de 2022 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 DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL**, com abrangência territorial em **PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO E NORMATIVO DE ACORDO COM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DO**

O salário de inicial dos integrantes da categoria profissional fica fixado em:

- a) R\$ 1.605,00 (hum mil, quatrocentos reais e oitenta e cinco centavos), para os cargos ocupacionais operacionais;
- b) R\$ 1.944,72 (hum mil, setecentos e dezoito reais e cinquenta e dois centavos), para os cargos ocupacionais administrativos/financeiros;
- c) R\$ 4.917,74 (quatro mil, quatrocentos e noventa e oito reais e sessenta centavos), para os cargos ocupacionais técnicos de psicólogo;
- d) R\$ 4.357,02 (três mil, novecentos e sessenta e quatro reais e vinte e sete centavos), para os cargos ocupacionais técnicos de contabilidade;
- e) R\$ 4.357,02 (três mil, novecentos e sessenta e quatro reais e vinte e sete centavos), para os cargos ocupacionais técnicos de jornalista.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Sobre os salários dos funcionários abrangidos pelo presente instrumento normativo, a partir de 01.04.2021, será aplicado linermente o valor fixo de R\$ 100,00 (cem reais), sobre os salários já acrescidos desse valor, será aplicado o percentual de 6,94% (seis inteiros virgula noventa e quatro por cento), correspondente a variação integral do INPC do período de 01.04.2020 a 31.03.2021.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todos os empregados com 18 meses ou mais subirão um nível na tabela salarial (anexo VI) em decorrência da subida de nível por antiguidade, conforme previsão no Plano de Cargos e Salários.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O salário de ingresso dos cargos ocupacionais operacionais e administrativos/financeiros, operacionais técnicos em contabilidade, corresponde à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O salário de ingresso dos psicólogos orientadores fiscais corresponde à jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O salário de ingresso dos jornalistas corresponde à jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As jornadas de trabalho inferiores a 40 (quarenta) horas semanais serão remuneradas proporcionalmente, em valor nunca inferior ao salário mínimo vigente no país.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Haverá pagamento proporcional à jornada reduzida (meio período); garantindo-se, todavia, o valor de um salário mínimo.

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

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os salários serão pagos a todos os integrantes da categoria profissional até o último dia útil do mês vigente.

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Na quinzena, contada a partir da data do pagamento do salário, os empregados que assim o desejarem, terão direito a um adiantamento salarial no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário do empregado, cujo valor deduzido do efetivo pagamento do salário mensal.

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Ao empregado admitido para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Quando a substituição tratar-se de remanejamento em virtude de férias ou outra razão distinta da demissão, que ultrapasse o período de 10 (dez) dias, o substituto deverá receber o salário idêntico ao do funcionário substituído a título de gratificação, enquanto esta perdurar.

### **CLÁUSULA OITAVA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

De acordo como o Plano de Cargos e Salários, o CRP-08 poderá efetuar nova avaliação de desempenho no período do ACT.

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

## **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DE 13ª SALÁRIO**

O Conselho pagará até o dia 30 de junho, aos integrantes da categoria profissional 50% (cinquenta por cento) da gratificação de natal (13º salário/primeira parcela), salvo se o empregado já tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELO INSS**

Na hipótese de concessão de qualquer benefício ao integrante da categoria profissional pelo INSS, fica assegurado ao empregado uma complementação do valor do benefício até equipar-se ao salário que faria jus em atividade;

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O presente benefício será pago por um período máximo de 90 (noventa dias);

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR QUALIFICAÇÃO**

A gratificação por qualificação corresponde à vantagem pecuniária concedida ao empregado de carreira que apresentar certificado ou diploma de formação escolar formal superior a exigida para o cargo que ocupa, nos percentuais abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando a formação requerida para o cargo ocupado pelo funcionário for de ENSINO MÉDIO COMPLETO, e for apresentado o certificado ou diploma de formação superior ao exigido, será concedido o reajuste abaixo: CURSO SUPERIOR COMPLETO, 1 (um) nível na tabela salarial; ESPECIALIZAÇÃO DE NO MÍNIMO 360 HORAS, 2 (dois) níveis na tabela salarial; MESTRADO 3 (três) níveis na tabela salarial; e DOUTORADO 4 (quatro) níveis na tabela salarial;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando a formação requerida para o cargo ocupado pelo funcionário for de ENSINO SUPERIOR COMPLETO, e for apresentado o certificado ou diploma de formação superior ao exigido, será concedido o reajuste abaixo: ESPECIALIZAÇÃO DE NO MÍNIMO 360 HORAS, 2 (dois) níveis na tabela salarial; MESTRADO 3 (três) níveis na tabela salarial e DOUTORADO 4 (quatro) níveis na tabela salarial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para este ACT serão aceitos os certificados e/ou diplomas de cursos realizados até 02 (dois) anos antes do ingresso no Conselho, desde que tenha relação com a função desempenhada. Fica pactuado que somente serão aceitos caso não tenha sido usado para critério de contratação, seleção no cargo que ocupa (prova de títulos).

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DUPLA FUNÇÃO**

Nas hipóteses em que o substituto tiver remuneração superior ao do substituído, mantendo as atribuições de seu cargo, receberá uma bonificação em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário do substituído, enquanto esta perdurar.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

Será concedida, a partir de 1º de abril de 2021, a todos os integrantes da categoria profissional Ajuda de Custo para Alimentação, no valor equivalente a R\$ 50,00 (cincoenta reais) por dia, ressalvado o número de 22 (vinte e dois) dias por mês, podendo ser concedida sob forma de vale refeição, no mesmo valor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A ajuda de custo alimentação não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os funcionários que fizerem jornada reduzida (meio período) farão jus à ajuda alimentação proporcional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No mês de dezembro, o CRP-08 concederá a todos os funcionários 80% do vale alimentação mensal, a título de abono.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

O vale transporte será concedido a todos os empregados, para custeio das despesas de locomoção no trajeto da residência ao local de trabalho e do local de trabalho a sua residência, sendo descontado o valor mensal de R\$ 1,00 (um real).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Sendo o vale transporte um benefício antecipado ao trabalhador, em caso de rescisão do contrato de trabalho, o vale transporte não utilizado será descontado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica facultado a substituição do vale transporte pelo auxílio transporte, este a ser pago em pecúnia, no mesmo valor do vale transporte, na forma da Medida Provisória nº 2.165/36 de 23 de agosto de 2001.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O presente benefício não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado para qualquer finalidade.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO CAPACITAÇÃO

Para estimular e incentivar a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores, como forma de se alcançar a eficiência e a qualidade dos serviços públicos prestados pelo CRP-08, à título de Auxílio Capacitação, o conselho poderá custear integralmente ou parcialmente as despesas dos servidores efetivos que frequentarem cursos de graduação, pós-graduação "lato-sensu" (Especialização), "stricto-sensu" (Mestrado, doutorado) ou congêneres em cursos relacionados ao aprimoramento profissional que estejam direcionados às demandas do Conselho. E que estejam previamente autorizados e de acordo com a previsão orçamentária e financeira

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Aos empregados estudantes que estejam cursando Universidade Pública, será fornecido 02 (dois) vales transporte por dia útil.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor pago a título Auxílio Capacitação 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);
- d) acumulável com outras espécies semelhantes de auxílio ou benefício transporte.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A vigência dessa cláusula teve início em 01.11.2015.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

O Conselho manterá convênio com empresa idônea, na área de assistência médica, cujo custo mensal será de inteira responsabilidade do empregador, desde que o empregado faça opção pelo plano básico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos funcionários que não usufruírem da assistência médica conveniada com o CRP-08, será estendido o benefício do repasse que o Conselho paga pelo Plano básico a "Paraná Clínicas", considerando-se

a faixa etária do funcionário, desde que apresentado recibo mês a mês da assistência médica optada pelo empregado. A não apresentação do recibo mês-a-mês decai o direito do empregado de pleitear os pretéritos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O CRP-8 arcará com 100% (cem por cento) para os empregados que optarem pelo plano de saúde básico, oferecido pelo Conselho, já os empregados que optarem por um plano superior ao plano básico oferecido, o Conselho arcará com 85% (oitenta e cinco por cento) do valor pago pelo funcionário.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

O Conselho reembolsará aos servidores o percentual de 74,62% (setenta e quatro inteiros vírgula sessenta e dois por cento), cabendo a estes o pagamento de 25,38% (vinte e cinco inteiros vírgula trinta e oito por cento), do valor do convênio odontológico que é mantido entre o SINDIFISC-PR e a DENTAL UNI.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

O Conselho custeará despesas funerárias decorrentes da morte do empregado, até o valor máximo de R\$ 5.558,04 (cinco mil, quinhentos e cinquenta e oito reais e quatro centavos). Este auxílio será concedido, exclusivamente, no caso de morte do empregado, não sendo extensivo aos familiares.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE /PRE ESCOLA INFANTIL**

O Funcionário que possuir filho(s) com idade até 06 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, terá direito ao recebimento de R\$ 372,06 (trezentos e setenta e dois reais e seis centavos), mediante comprovação de pagamento a terceiros, pessoa física ou jurídica, referente as despesas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O funcionário que tiver dois ou mais filhos em idade citada no caput desse parágrafo, fará jus a um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) do valor mencionado no caput;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Auxílio Creche será pago também nas férias e nas licenças.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O presente benefício será pago ao funcionários que tenha filho excepcional ou deficiente físico que exijam cuidados permanentes , sem limite de idade.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O aviso prévio de 30 dias, conforme previsto na lei 12506/2011, será acrescido de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias conforme tabela:

<b>Tempo de Serviço na Empresa</b>	<b>Dias de Acréscimo</b>	<b>Dias de Aviso-Prévio</b>
Menos de 1 ano	0	30 dias
mais de 1 ano e menos de 2 anos	3	33 dias
mais de 2 anos e menos de 3 anos	6	36 dias
mais de 3 anos e menos de 4 anos	9	39 dias
mais de 4 anos e menos de 5 anos	12	42 dias
mais de 5 anos e menos de 6 anos	15	45 dias
mais de 6 anos e menos de 7 anos	18	48 dias
mais de 7 anos e menos de 8 anos	21	51 dias
mais de 8 anos e menos de 9 anos	24	54 dias

mais de 9 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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregador só poderá exigir o cumprimento dos trinta dias do aviso, o restante do período deverá ser indenizado.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO**

Ao empregado contratado a prazo determinado é assegurado todos os direitos e benefícios do acordo coletivo vigente no Conselho, especialmente: o direito ao salário de acordo com o piso da categoria, depósitos do FGTS, horas extras, adicional noturno, vale transporte, auxílio alimentação e outros benefícios previstos em norma coletiva.

**Parágrafo Primeiro:** Ao término do contrato fará jus a férias acrescidas de 1/3 proporcional ao período do contrato de trabalho; gratificação natalina proporcional e liberação dos depósitos em sua conta do FGTS;

**Parágrafo Segundo:** No caso de rescisão antes do prazo estipulado, por iniciativa do empregador, o empregado fará jus a todas as verbas rescisórias devidas aos contratos por prazo indeterminado.

**Parágrafo Terceiro:** O número de empregados contratados por prazo determinado observará o limite estabelecido neste instrumento de Acordo coletivo, não podendo ultrapassar a 10% (dez por cento) do quadro de pessoal, permitida a contratação de no mínimo 03 (três) empregados.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO SEXAGENÁRIO**

Ficam vedadas as dispensas do empregado com sessenta anos ou mais de idade, salvo por justa causa comprovada judicialmente.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para a demissão:

- a) O acidentado/doença: por 12 (doze) meses após a cessação de auxílio doença acidentária, que por doença profissional ou acidente de trabalho, tenha ficado afastado do trabalho por tempo superior a 15 (quinze) dias;
- b) Pré-aposentados: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para a aposentadoria pela Previdência Social ou outra instituição com a mesma finalidade;
- c) Gestante: a mulher por 180 (cento e oitenta) dias, após o parto.

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

## DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A Jornada de trabalho dos empregados do Conselho, será nos seguintes termos:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A jornada de 40 (quarenta) horas será distribuída em 8h (oito horas) diárias, em cinco dias da semana, de 2ª a 6ª feira.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A jornada de 30 (trinta) horas será distribuída em 6h (seis horas) diárias, em cinco dias da semana, de 2ª a 6ª feira.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A jornada de 25 (vinte e cinco) horas será distribuída em 5h (cinco horas) diárias, em cinco dias da semana, de 2ª a 6ª feira.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Na eventualidade do empregado ser convocado para trabalhar aos sábados, deverá ser comunicado por escrito, com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias, não sendo considerada as horas trabalhadas como extraordinárias.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A jornada de trabalho, na semana que antecede a convocação, será redistribuída de forma que sejam respeitadas as horas semanais do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Na hipótese do funcionário ser convocado para trabalhar em feriado que coincida com o sábado, as horas trabalhadas serão pagas como extraordinárias.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** À gerência administrativa/Financeira, a Gerência Técnica e os servidores que a Diretoria estabelecer como cargo com gratificação de função, não será aplicada a jornada de trabalho descrita nesta cláusula, pelo fato do salário efetivo estar acrescido de 40% (quarenta por cento) a título de gratificação de função, bem como, estarão desobrigados ao registro da jornada de trabalho

**PARÁGRAFO OITAVO: PRORROGAÇÃO-COMPENSATÓRIA:** Fica possibilitada a majoração da carga horária até o limite de 9 (nove) horas diárias, para os contratos de trabalho de 40 horas semanais, o limite de 7 horas diárias para os contratos de trabalho de 30 horas semanais e o limite de 6 horas diárias para os contratos de 25 horas semanais, enquanto perdurar a compensação das horas, correspondentes aos dias pontes a saber: nos dias 04 de junho de 2021, 06 de setembro de 2021, 11 de outubro de 2021, 01 de novembro de 2021, dias 28 de fevereiro de 2021, 01 e 02 de março de 2022, sendo a compensação desses dias em 100% das horas.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

A jornada extraordinária será remunerada na proporção de 50% (cinquenta por cento) e nos domingos e feriados a razão de 100% (cem por cento) de acréscimo sobre o valor nominal, desde que devidamente formalizadas e autorizadas pelo Gerente Administrativo/Financeiro que poderá passar seu parecer à Diretoria, conforme portaria vigente.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

O CRP-08 instituirá o Banco de Horas que funcionará, conforme as normas especificadas, nos seguintes parágrafos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica estipulado a diluição dos dias pontes durante os 06 (seis) meses subsequentes ao do dia não trabalhado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se dentro do lapso temporal de doze meses não houver a compensação das horas excedentes, prevista no parágrafo anterior; o negativo será perdoado e o positivo será pago como hora extra normal, nos moldes do estabelecido na cláusula 25ª.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Mediante um aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito, será abonada a falta do empregado estudante, no dia de prova escolar obrigatória, ou exame vestibular para ingresso em instituições de ensino superior, desde que

comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências legais a que alude os incisos I, II e III do artigo 473, da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, fica assim ampliada:

I - Até quatro dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente e descendente;

II - Até cinco dias úteis consecutivos, em virtude do casamento;

III - Até trinta dias consecutivos, ao pai, a contar da data de nascimento de filho ou do ato da apresentação do documento legal de adoção;

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Fica pactuado que o Conselho poderá adotar tão somente para os orientadores fiscais o regime de compensação horária mediante concordância do empregado por escrito. Neste caso o acréscimo na jornada de um dia será compensado na jornada do mesmo dia ou do dia seguinte, e o total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 40 (quarenta) horas semanais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANIVERSÁRIO DO FUNCIONÁRIO**

No dia de seu aniversário o funcionário poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário, em comum acordo com a gerência administrativa financeira, esse benefício poderá ser concedido em outro dia, dentro no mês em que o funcionário faz aniversário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO SERVIDOR PÚBLICO**

O dia 28 de outubro será consagrado ao "Servidor do Conselho" como retribuição, com base no merecimento aos que se dedicam à esta função pública, ocasião em que o Conselho decretará feriado.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

Após 03 (três) anos ininterruptos do efetivo exercício de suas funções, ressalvadas as interrupções previstas em lei, o empregado do CRP-8 poderá requerer licença não remunerada, com duração de 12 (doze) meses, prorrogáveis por uma única vez por igual período.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A licença será concedida pela diretoria do CRP-8, mediante decisão fundamentada, após análise do comprometimento das funções e atividades específicas desempenhadas, considerando as necessidades da Autarquia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Durante o período de afastamento não serão efetuados pagamentos referentes a salário, FGTS, anuênio, férias, décimo terceiro salário, contribuição previdenciária, assim como quaisquer outras verbas e direitos decorrentes do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregado deverá firmar termo de compromisso que conterà data de início e fim da licença não remunerada, dando ciência de que a ausência de retorno na data apazada poderá configurar abandono

de emprego, sujeitando-se às sanções legais aplicáveis.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

Fica ampliada a todas as empregadas públicas 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECESSO

O Conselho entrará em recesso nos dias 20 de dezembro de 2021 a 05 de janeiro de 2022, com retorno ao trabalho no dia 06/01/2022, sendo que 50% (cinquenta por cento) do saldo de horas dos dias úteis não trabalhados serão compensados pelos funcionários, conforme definido e autorizado pela diretoria do CRP-08.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAME MÉDICO DO EMPREGADO

Será obrigatório o exame médico dos empregados, em conformidade com o estabelecido pelo artigo 168, da CLT.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO DA MENSALIDADE

O Conselho 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 ÚNICO:** Os valores descontados dos empregados associados serão repassados ao sindicato no prazo improrrogável de cinco dias, contados a partir do desconto, acompanhados de relação nominal dos empregados, que sofreram o desconto.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL

O CRP-8 descontará de todos os integrantes da categoria o equivalente a 3,00% (três por cento) do salário percebido pelo empregado, sendo 1,0% (um por cento) no mês de junho/2021, 1,0% (um por cento) no mês de julho/2021 e 1,00% (um por cento) no mês de agosto/2021, considerando-os já reajustados por este instrumento normativo;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O desconto de tal importância constitui responsabilidade do CRP-8 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 décimo dia subsequente ao desconto. O atraso imotivado no recolhimento das importâncias descontadas sujeitará às sanções legais aplicáveis;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos empregados o direito de serem informados do desconto e do direito à oposição da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado diretamente no Sindicato ou ao responsável pelo departamento pessoal em até 10 (dez) dias após a data do protocolo no CRP-8, do Acordo Coletivo de Trabalho devidamente registrado em requerimento com a identificação e assinatura do oponente;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O SINDIFISC repassará ao CRP-8, em no máximo de 05 (cinco) dias após o encerramento do prazo de oposição, RELAÇÃO indicando os empregados que sofrerão o desconto.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O desconto da Reversão Salarial se faz no estrito interesse da entidade sindical subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os empregados que são associados do SINDIFISC-PR e já contribuem mensalmente com o custeio da Entidade Sindical, não sofreram esse desconto.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO**

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 DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas constantes do presente instrumento, fica estabelecida uma multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário normativo, em favor da parte prejudicada, por cláusula e por empregado.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DO ACT**

Não havendo assinatura do novo ACT para a próxima data-base, em 1º de abril de 2022, continuarão em vigor todas as cláusulas do presente ACT, até que novo instrumento seja afirmado, exceto as cláusulas econômicas de reajuste.

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

**CELIA MAZZA DE SOUZA  
PRESIDENTE  
CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA OITAVA REGIAO**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ACT 2021**

[Anexo \(PDF\)](#)

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