

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002004/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041457/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205392/2026-14
DATA DO PROTOCOLO: 28/07/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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 MARSENCO;

E

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

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 2026 a 31 de março de 2027 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 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**

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

- a) R\$ 3.541,94 (três mil, quinhentos e quarenta e um reais e noventa e quatro centavos), para os cargos ocupacionais operacionais;
- b) R\$ 4.007,68 (quatro mil, sete reais e sessenta e oito centavos), para os cargos ocupacionais administrativos/financeiros;
- c) R\$ 7.314,66 (sete mil, trezentos e quatorze reais e sessenta e seis centavos) para os cargos ocupacionais técnicos de contabilidade;
- d) R\$ 7.314,66 (sete mil, trezentos e quatorze reais e sessenta e seis centavos), para os cargos ocupacionais técnicos de jornalista.
- e) R\$ 8.083,37 (oito mil, oitenta e três reais e trinta e sete centavos), para os cargos ocupacionais técnicos de psicólogo.

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

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

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

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria serão corrigidos em 01.04.2026, em 3,77% (três inteiros virgula setenta e sete por cento) percentual corresponde à variação do INPC do período de abril de 2025 a março de 2026, divulgado pelo IBGE, sobre o valor corrigido será aplicado o valor fixo de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) a título de ganho real.

CLÁUSULA QUINTA - PROGRESSÃO SALARIAL

Todos os empregados públicos terão a cada 18 (dezoito) meses de trabalho, uma progressão salarial de 2,65% (dois virgula sessenta e cinco por cento), enquanto não for definida e implantada a atualização do PCCS.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SÁLARIOS

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

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 será deduzido do efetivo pagamento do salário mensal.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Quando a substituição decorrer de remanejamento temporário em virtude de férias, afastamento legal, licença ou qualquer outra hipótese diversa da vacância definitiva do cargo e ultrapassar o período de 6 (seis) dias consecutivos, o empregado substituto fará jus a diferença salarial de substituição, calculada proporcionalmente aos dias efetivamente substituídos, enquanto perdurar a substituição.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: CRITÉRIOS DE APLICAÇÃO: 1.1 A diferença salarial prevista nesta cláusula será devida somente quando o salário do substituto for inferior ao salário do substituído, devendo nesse caso ser pago a diferença salarial, proporcionalmente aos dias em que houve a substituição; 1.2 Quando o salário do substituto for superior ao do substituído, o mesmo terá direito somente ao recebimento proporcional da gratificação de função, se houver ao cargo correspondente, também proporcionalmente aos dias em que houve a substituição;

PARÁGRAFO SEGUNDO: EXCLUSÕES: 2.1 Não haverá pagamento da gratificação de substituição quando a substituição ocorrer por período inferior a 6 (seis) dias; 2.2 Quando houver mera colaboração eventual entre empregados; 2.3 As atividades desempenhadas forem compatíveis com as atribuições ordinárias do cargo do substituto; 2.4 A substituição ocorrer de forma compartilhada entre dois ou mais empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: FORMALIZAÇÃO: Toda substituição deverá ser previamente formalizada pela chefia imediata ou pela diretoria competente, contendo o período de substituição, motivo do afastamento e indicação

expressa das atividades assumidas pelo substituto;

PARÁGRAFO QUARTO: NATUREZA DA VERBA: A diferença salarial prevista nesta cláusula possuirá natureza transitória e precária, sendo devida exclusivamente durante o período efetivo da substituição, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais ou contratuais.

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 equiparar-se ao salário que faria jus em atividades;

PARÁGRAFO ÚNICO: O presente benefício será pago por um período máximo de 90 (noventa dias), dentro da vigência do ACT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR QUALIFICAÇÃO

A gratificação por qualificação será concedida nos termos da Portaria 992/2025, do CRP-PR.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BONIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE DE SUB-SEDE

Os empregados que ocupam o cargo de assistente administrativo nas cidades de Londrina, Maringá, Cascavel e Foz do Iguaçu e que são responsáveis por todas as atividades da sub sede, receberão enquanto estiverem na função, uma bonificação mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do seu salário base.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DUPLA FUNÇÃO

O CRP-PR atenderá os pedidos de pagamento de gratificação por dupla função, nos termos da Portaria que será emitida pelo CRP-PR com anuência do Sindicato.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

Será concedida, a partir de 1º de abril de 2026, a todos os integrantes da categoria profissional Ajuda de Custo para Alimentação, no valor equivalente a R\$ 75,00 (setenta e cinco 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 empregados públicos 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 empregados públicos, 100% do vale alimentação mensal, a título de abono, desde que sua assiduidade anual siga os seguintes índices:

- a) Até 2 faltas injustificadas, nos últimos 12 meses, 100% do benefício;
- b) De 3 a 4 faltas injustificadas, nos últimos 12 meses, 80% do benefício;
- c) De 5 a 6 faltas injustificadas, nos últimos 12 meses, 60% do benefício;
- d) De 7 a 8 faltas injustificadas, nos últimos 12 meses, 40% do benefício;
- e) 9 faltas injustificadas, nos últimos 12 meses, 20% do benefício;
- f) 10 ou mais faltas injustificadas, o empregado perde o benefício;

PARÁGRAFO QUARTO: Para efeitos de cálculos, serão consideradas todas as faltas que não sejam justificadas legalmente ou que tenham sido autorizadas para futura compensação em banco de horas;

PARÁGRAFO QUINTO: O período de cálculo será sempre de 01/12 a 30/11 de cada ano, para o ano de 2026, deverá ser considerado o período de 01/06 a 30/11;

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

O vale transporte será concedido a todos os empregados, no valor correspondente ao custo de 02 (dois) vales por dia, 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: Caso o empregado público comprove o uso de mais de dois vales diários, através de declaração nos termos da Lei 7.418/85, o valor será pago proporcionalmente à quantidade utilizada;

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

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CAPACITAÇÃO

Para estimular e incentivar a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores, como forma de 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", "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 do exercício.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados estudantes que estejam cursando Universidade, será fornecido 2 (dois) vales transportes por dia útil;

PARÁGRAFO SEGUNDO: CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO: a) Ter no mínimo 3 (três) anos de contratação no CRP-PR e sem interrupção do contrato nesse período; b) Não acumular com outros pedidos já aprovados; c) Não ter usufruído do benefício nos últimos 18 (dezoito) meses; d) Ter participado de avaliação de

desempenho, tendo subido pelo menos um nível da tabela salarial, para solicitação e efetivação do pedido; e) Parecer justificando o pedido; f) Ter relevância com a função que desempenha; g) Parecer de anuência e aceitação emitido pela chefia imediata; h) Ter disponibilidade orçamentária no exercício; i) Definição por parte da Diretoria do percentual do pagamento;

PARÁGRAFO TERCEIRO: O valor pago a título de Auxílio Capacitação não será: a) incorporado aos seus proventos, b) caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in-natura; c) configurado como rendimento tributável e nem sofrerá incidência de contribuições sociais;

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 público faça opção pelo plano básico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados públicos 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 empregado público, 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 público de pleitear os pretéritos.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

O Conselho reembolsará aos empregados públicos 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 NONA - AUXÍLIO FUNERAL

O Conselho custeará despesas funerárias decorrentes da morte do empregado público, até o valor máximo de R\$ 8.000,00 (oito mil reais). Este auxílio será concedido, exclusivamente, no caso de morte do empregado público, não sendo extensivo aos familiares.

PARÁGRAFO ÚNICO: O valor será pago ao dependente legal do empregado público falecido, que deverá comprovar o pagamento das despesas.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE/PRE-ESCOLA INFANTIL



O empregado público 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\$ 526,40 (quinhentos e vinte e seis reais e quarenta centavos), mediante apresentação da certidão de nascimento da criança ou do termo legal de adoção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado público que tiver dois ou mais filhos em idade citada no caput desse parágrafo, fará jus a um adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor mencionado no caput dessa cláusula;

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: O presente benefício será concedido ao empregado público que possua filho com deficiência, nos termos da legislação vigente, que necessite de cuidados permanentes em razão da sua condição, independente da idade.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA HÍBRIDO DE TRABALHO

Nos termos do Art. 75-A e seguintes da CLT, fica instituído a possibilidade de alteração do regime de trabalho normal, para o regime home office ou teletrabalho para os empregados que se enquadrarem na política interna do empregador e ter as condições necessárias para o desempenho de suas atividades nesse regime.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O trabalho em regime home office ou teletrabalho poderá ser exercido de forma mista, ou seja, podendo ser definido os dias ou periodicidade em que o empregado realizará suas atividades no regime home office ou regime normal presencial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos termos da Instrução Normativa 001/2025, a (o) empregada(o) público, quando em trabalho remoto, deverá efetuar registro de frequências, ressalvada apenas para quem, pela natureza de seu cargo, não possuir controle de frequência, ainda, quando autorizado pela chefia imediata, aplica o registro de hora extra ou crédito em banco de horas, que deverá registrar pelo sistema eletrônico

PARÁGRAFO TERCEIRO: As demais regras, normas e procedimentos serão regulamentadas ou previstos em políticas internas do Conselho, inclusive o valor mensal a ser destinado como ajuda de custo.

PARÁGRAFO QUARTO: Os termos aditivos dos contratos de trabalho dos empregados públicos que aderirem a nova modalidade de trabalho, deverão ser homologados pelo SINDIFISC-PR.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

O CRP-PR compromete-se a elaborar e apresentar ao SINDIFISC-PR, até o dia 30 de novembro de 2026, uma proposta do Programa de Desligamento Voluntário (PDV), destinada a implementação com vigência a partir de 2027.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Programa de Desligamento Voluntário será de adesão facultativa pelos empregados que atenderem aos critérios estabelecidos em seu regulamento específico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O regulamento do PDV estabelecerá as condições de elegibilidade, os benefícios, os procedimentos para adesão, os prazos e as demais regras aplicáveis, observada a legislação vigente e as normas internas do CRP-PR.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A apresentação da proposta ao SINDIFISC-PR não implica a implementação automática do Programa, ficando sua efetivação condicionada à conclusão das tratativas entre as partes, à aprovação pelos órgãos competentes do CRP-PR e à disponibilidade orçamentária e financeira da Autarquia.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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:

Tempo de Serviço na Empresa	Dias de Acréscimo	Dias de Aviso-Prévio
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 QUARTA - 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

peçoal.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A Diretoria do CRP-PR se compromete em efetuar pelo menos uma avaliação de desempenho durante seu mandato.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A Jornada de trabalho dos empregados públicos do Conselho e os contratados por prazo determinado, 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: Aos empregados públicos 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: Fica possibilitada a majoração da carga horária até o limite de 10 (dez) horas diárias, para os contratos de trabalho de 40 horas semanais, o limite de 8 (oito) horas diárias para os contratos de trabalho de 30 horas semanais e o limite de 7 (sete) horas diárias para os contratos de 25 horas semanais, enquanto perdurar a compensação das horas, correspondentes aos dias pontes a saber: datas gerais: 21/04/2026, 08 e 10/02/2027, em Curitiba 07/09/2026, em Londrina 10/12/2026.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 pela gerência de referência, que poderá passar seu parecer à Diretoria, conforme portaria vigente.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

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

PARAGRAFO PRIMEIRO: O BH terá como finalidade garantir ao empregado que compense o excesso de horas trabalhadas em um dia inclusive sábados domingos e feriados pela correspondente diminuição em outro de maneira que não exceda no período de fechamento a soma das jornadas semanais de trabalho previstas nem seja ultrapassado os limites estabelecidos por lei.

PARAGRAFO SEGUNDO O BH terá como finalidade ainda garantir ao empregado, mediante prévia negociação e acordo entre gestão e empregado, que compense atrasos de horas não trabalhadas em um dia pelo correspondente acréscimo em outro de maneira que não exceda os limites estabelecido por lei. O acordo entre gestão e empregado deverá ocorrer minimamente 48 horas antes do feito, seja para o início postergado da jornada ou a finalização posterior ao horário habitual. Caso a solicitação para extensão ou atraso seja inferior às 48 horas, deverá ser expressamente acordada por ambas as partes, de forma consensual. Em caso de extensão da jornada, nunca deverá ultrapassar as duas horas diárias.

PARAGRAFO TERCEIRO: O CRP-08 manterá um sistema de controle mensal do BH, onde restará demonstrada a quantidade diária de horas creditadas, debitadas e o saldo mensal do BH de cada empregado.

PARAGRAFO QUARTO: Faz parte da gestão do BH além da disponibilização do saldo mensal de cada empregado, a atividade dos gestores que farão o controle do BH de sua área, determinando o agendamento de folgas individuais, a adequação do início ou término da jornada de trabalho do empregado buscando garantir o equilíbrio do BH de cada empregado (com relação a saldos positivos e negativos) e ainda analisarão as solicitações individuais de seus empregados.

PARAGRAFO QUINTO: O fechamento dos saldos de BH será realizado sempre no dia 31 de março.

1. Os pagamentos ou descontos relativos aos saldos de créditos ou débitos de horas de cada empregado será realizado até a folha de pagamento do mês de julho de 2027.
2. Na hipótese de banco positivo, o pagamento de BH ocorrerá de acordo a regra de pagamento de horas extras.
3. Na hipótese de banco negativo, ocorrerá o respectivo desconto em sua folha de pagamento relativo ao saldo de horas
4. Em caso de rescisão, o saldo positivo do BH será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias assim como o saldo negativo do seu BH será descontado dos créditos rescisórios.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO PÚBLICO

No mês de aniversário do empregado, o mesmo terá direito a um dia de folga sem comprovação e sem prejuízo do seu salário, esta data deverá ser comunicada e posteriormente aprovada pela chefia imediata, com até 10 (dez) dias de antecedência..

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIA DO EMPREGADO PÚBLICO DO CRP-PR

O dia 28 de outubro, considerado dia do servidor público (de qualquer natureza), será consagrado ao "Empregado Público do CRP-PR" como retribuição, com base no merecimento aos empregados públicos que se dedicam a essa função.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 conterá 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - RECESSO DE FINAL DE ANO

O Conselho entrará em recesso nos dia 21 de dezembro de 2026 a 03 de janeiro de 2027, com retorno ao trabalho no dia 04/01/2027, sendo que 50% (cinquenta por cento) do saldo de horas dos dias úteis não trabalhados serão compensados pelos empregados conforme definido e autorizado pela gerência de referência com a concordância da diretoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Deverá ser mantido um sistema de plantão para atendimento on-line, com o número necessário de empregados, devendo ser definido pela gerência de referência;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que forem escalados para os plantões, terão o direito de folgar as horas trabalhadas em outra oportunidade, em comum acordo com a gerência de referência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Dias de escala para reveasamento no atendimento, 21,22 e 23 de dezembro e 28, 29 e 30 de dezembro de 2026.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAME MÉDICO DO EMPREGADO PÚBLICO

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

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA 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, em 3 (três) parcelas consecutivas de 1,00% (um por cento) nos três primeiros meses após o registro do termo aditivo do ACT 2024/2026, 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 sofrerão esse desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AVISOS E COMUNICADOS

Conselho colocará à disposição do sindicato um canal de comunicação via e-mail ou WhatsApp, para que seja encaminhado os 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 entre os empregados, dentro das vinte e quatro horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas matérias políticas ou ofensivas a quem quer que seja.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DO ACT

Não havendo assinatura do novo ACT para a próxima data-base, em 1º de abril de 2027, continuarão em vigor todas as cláusulas do presente ACT, até que novo instrumento seja firmado, exceto as cláusulas econômicas de reajuste, ficando desde já garantida a próxima data base para o mês de abril de 2027.

}

**ANTONIO MARSENCO
PRESIDENTE**

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

**GILBERTO GAERTNER
PRESIDENTE
CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA OITAVA REGIAO**

ANEXOS ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ACT 20265 2027 CRP

[Anexo \(PDF\)](#)

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

